

LAVORAZIONI CONTO TERZI a Façon - LAIF (V181)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura

Codice contratto: V181

CCNL in vigore | 31/01/2023

Decorrenza: 1° febbraio 2023 - Scadenza: 31 gennaio 2026

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Premessa

DISCIPLINA GENERALE

Titolo I

ASPETTI GENERALI

Art. 1

Art. 2

Art. 2 bis (Codice contratto)

Titolo II

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 3 (Rappresentanza collettiva dei lavoratori)

Art. 4

Art. 5 (R.S.A. - Rappresentanza sindacale aziendale)

Art. 6 (R.S.T. - Rappresentanza sindacale territoriale)

Art. 7 (Poteri della R.S.A./R.S.T.)

Art. 8 (Diritto d'affissione)

Art. 9 (Assemblea)

Art. 10 (Referendum)

Art. 11 (Rappresentanza dei lavoratori)

Art. 12 (Trattenuta sindacale)

Art. 13 (Inscindibilità del c.c.n.l.)

Art. 13 bis (Composizione delle controversie/procedure)

Titolo III

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 14 (Livelli di Contrattazione)

Art. 15 (Contrattazione Collettiva)

Art. 16 (Contrattazione aziendale)

Art. 17 (Contrattazione di secondo livello)

Art. 18 (Esame congiunto territoriale)

Art. 19 (Informazioni a livello aziendale)

Titolo IV

COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

Art. 20 (Commissioni paritetiche)

Art. 21 (Commissioni paritetiche regionali - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale)

Titolo V

MODELLO CONTRATTUALE

C.C.N.L.: DECORRENZA E DURATA

Art. 22

Titolo VI

C.C.N.L.: ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 23

Art. 24

Art. 25

Titolo VII

C.C.N.L.: EFFICACIA

Art. 26

Titolo VIII

C.C.N.L.: DEFINIZIONI

Art. 27

Titolo IX

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 28

Titolo X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 29

Art. 30 (Istituti del nuovo mercato del lavoro)

Titolo XI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 31 (Lavoro a tempo parziale: Definizione)

Art. 32 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili)

Art. 33 (Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione)

Art. 34 (Lavoro a tempo parziale in costanza di permessi post partum)

Art. 35 (Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura)

Titolo XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 36 (Assunzione - Documentazione)

Art. 37 (Lavoro a tempo determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze)

Art. 38 (Tredicesima mensilità)

Art. 39 (Lavoro a tempo determinato: trattamento di fine rapporto)

Titolo XIII

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 40 (Contratti di lavoro espansivi: definizione)

Titolo XIV

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 41 (Contratti di lavoro difensivi: definizione)

Titolo XV

LAVORO A DOMICILIO - REGOLAMENTO

Art. 42 (Definizione)

Titolo XVI

TELELAVORO

Art. 43 (Telelavoro: definizione)

Art. 44 (Telelavoro: tipologie)

Art. 45 (Telelavoro: ambito)

Art. 46 (Telelavoro: condizioni)

Art. 47 (Telelavoro: formazione)

Art. 48 (Telelavoro: postazione di lavoro)

Art. 49 (Protezione dei dati)

Art. 50 (Tempo di lavoro)

Art. 51 (Diritti del Telelavoratore)

Art. 52 (Telecontrollo)

Art. 53 (Competenza normativa della Commissione bilaterale)

Art. 54

Titolo XVII LAVORO INTERMITTENTE

Testo del Titolo XVII - Lavoro intermittente

Art. 55 (Lavoro Intermittente: definizione)

Art. 56 (Lavoro intermittente: forma e comunicazioni)

Art. 57 (Lavoro Intermittente: condizioni)

Art. 58 (Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità)

Art. 59 (Lavoro Intermittente: divieti e condizioni)

Titolo XVIII CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 60 (Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni)

Art. 61

Art. 62 (Il contratto di somministrazione di lavoro: divieti e limiti)

Titolo XIX LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 63 (Condizioni d'ingresso)

Titolo XX COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64 (Assunzione)

Art. 65 (Documenti per l'assunzione)

Art. 66 (Visita medica preassuntiva)

Titolo XXI MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 67 (Mansioni promiscue)

Art. 68 (Mutamento di mansioni)

Art. 69 (Jolly)

Titolo XXII ORARIO DI LAVORO

Art. 70 (Orario di lavoro: definizione)

Art. 71 (Orario di lavoro: sospensione)

Art. 72 (Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa)

Titolo XXIII PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 73

Titolo XXIV

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 74

Titolo XXV

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 75 (Riposo giornaliero)

Art. 76 (Riposo settimanale)

Titolo XXVI

PERMESSI

Art. 77 (Permessi)

Titolo XXVII

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 78 (Festività)

Art. 79 (Festività abolite)

Titolo XXVIII

SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 80

Titolo XXIX

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI E MENSE AZIENDALI

Art. 81

Titolo XXX

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 82

Titolo XXXI

VOLONTARIATO

Art. 83

Titolo XXXII

LAVORATORI STUDENTI

Art. 84

Titolo XXXIII

MATERNITÀ

Testo del Titolo XXXIII - Maternità

Art. 85 (Gravidanza e puerperio)

Art. 86 (Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del c.c.n.l.)

Titolo XXXIV

FERIE E SOLIDARIETA'

Art. 87

Titolo XXXV

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 88 (Malattia od infortunio non professionali)

Titolo XXXVI

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 89 (Malattia professionale od infortunio professionali)

Titolo XXXVII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA O INFORTUNIO

Art. 90 (Aspettativa non retribuita)

Art. 91 (Aspettativa non retribuita per altri motivi)

Titolo XXXVIII

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRAPROFESSIONALI

Art. 92

Titolo XXXIX

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 93

Titolo XL

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 94 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 95 (Corresponsione)

Art. 96 (Anticipazioni)

Titolo XLI

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 97

Titolo XLII

OBBLIGO DI FEDELTA' - PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 98 (Obbligo di fedeltà)

Art. 99 (Patto di non concorrenza)

Titolo XLIII

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 100

Art. 101 (Corresponsione della retribuzione)

Titolo XLIV
CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 102

Titolo XLV
COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE E
CONCILIAZIONE

Art. 103

Titolo XLVI
ENTE BILATERALE (EN.BI.M.S.)

Art. 104 (Ente Bilaterale - En.Bi.M.S.)

Art. 105 (ENBIMS: iscrizione dell'azienda e dei lavoratori)

Art. 106 (ENBIMS: adempimenti obbligatori)

Art. 107 (ENBIMS: responsabilità per mancata contribuzione)

Titolo XLVII
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 108

Titolo XLVIII
PATRONATI

Art. 109

Titolo XLIX
CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 110 (Contributo d'assistenza contrattuale - Co.As.Co)

Titolo L
PRIVACY

Art. 111

DISCIPLINA SPECIALE
Titolo LI
AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 112 (Ambito di applicazione)

Titolo LII
QUADRI

Art. 113 (Quadri)

Art. 114 (Quadri: orario part-time speciale)

Art. 115 (Quadri: formazione e aggiornamento)

Art. 116 (Quadri: assegnazione della qualifica)

Art. 117 (Quadri: polizza assicurativa)

Titolo LIII
CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 118 (Classificazione unica)

Art. 119 (Classificazione quadri, impiegati ed operai)

Titolo LIV
OPERATORI DI VENDITA - VIAGGIATORI

Art. 120 (Classificazione del Personale)

Art. 121 (Assunzione Operatori di Vendita)

Art. 122 (Retribuzione Variabile: provvigioni)

Titolo LV
PERIODO DI PROVA

Art. 123

Titolo LVI
TABELLE RETRIBUTIVE
(aggiornate al Protocollo di rinnovo del 31 gennaio 2023)

Art. 124

Titolo LVII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 125

Art. 126 (Indennità di cassa)

Titolo LVIII
AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 127

Titolo LIX
LAVORO ORDINARIO FESTIVO - NOTTURNO

Art. 128 (Lavoro ordinario)

Art. 129 (Lavoro notturno)

Art. 130 (Lavoro festivo notturno)

Titolo LX
LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

Art. 131

Titolo LXI
BANCA DELLE ORE

Art. 132

Titolo LXII

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO

("Titolo modificabile dalla contrattazione di secondo livello")

Art. 133 (Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando)

Art. 134 (Trasferimento)

Art. 135 (Trasferta)

Art. 136 (Distacco)

Art. 137 (Modificabilità della presente disciplina)

Titolo LXIII

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Testo del Titolo LXIII - Apprendistato professionalizzante

Art. 138 (Durata)

Art. 139

Art. 140 (Assunzione)

Art. 141

Art. 142 (Il periodo di prova)

Art. 143 (Proporzione numerica)

Art. 144 (Competenze degli Enti bilaterali)

Art. 145 (Trattamento normativo)

Art. 146 (Trattamento retributivo)

Art. 147 (Malattia - Infortuni)

Art. 148 (Obblighi del datore di lavoro)

Art. 149 (Doveri dell'apprendista)

Art. 150 (Diritti dell'apprendista)

Art. 151 (Recesso dal contratto)

Art. 152 (Rinvio)

Titolo LXIV

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 153

Titolo LXV

DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI

CODICE DISCIPLINARE

Art. 154 (Doveri del lavoratore)

Art. 155 (Disposizioni disciplinari)

Art. 156 (Codice disciplinare)

Titolo LXVI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 157 (Recesso del datore di lavoro)

Art. 158 (Recesso del lavoratore)

Art. 159 (Periodo di preavviso)

Titolo LXVII RISARCIMENTO DANNI

Art. 160

Titolo LXVIII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 161 (Lavoratori provenienti da altro c.c.n.l.)

Titolo LXIX BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

Art. 162

Titolo LXX TRATTENUTE SINDACALI

Art. 163 (Trattenute sindacali)

ALLEGATI

Allegato 1 Accordo interconfederale sull'apprendistato

Allegato 2 Accordo quadro interconfederale sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa

Allegato 3 Protocollo R.L.S.

Parti Stipulanti

31 gennaio 2023^[*]

Decorrenza: 1° febbraio 2023 Scadenza: 31 gennaio 2026

Libera Associazione imprese Façoniste (LAIF)

Associazione nazionale piccola industria e terziario (ANPIT)

e

Confederazione italiana Sindacati autonomi lavoratori (CISAL)

CISAL Terziario

Note:

[*]Integrato dal Protocollo 3 ottobre 2024 sul contratto di somministrazione.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Non è stato sufficiente un ventennio per consentire al sistema "façon - subfornitura" di esprimere tutta la sua potenzialità in ordine a capacità di creare, mantenere ed incrementare posti di lavoro ed a determinazione nel confermare il proprio ruolo, importante e vitale, quale componente attiva e strategica della media e piccola imprenditoria operante nell'intero sistema economico, ancora oggi utilizzata e sfruttata da quella grossa imprenditoria della produzione, della distribuzione e dei servizi a cui viene attribuito, forse impropriamente, il ruolo trainante dell'economia italiana.

Ancora oggi, come fossero operatori sconosciuti al sistema, i façonisti ed i subfornitori in genere non hanno recuperato alcuna precisa identità, almeno dal punto di vista commerciale e relazionale.

Non sono riconducibili a nessuna delle categorie richiamate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro ed hanno avuto a disposizione, almeno sino al 14 luglio 2014, solo strumenti contrattuali pensati ed attuati per i settori della produzione diretta e della prestazione di servizi, a dir poco penalizzanti considerata la loro posizione di anello debole del rapporto commerciale con i loro committenti; costretti pertanto ad applicare, ai rapporti di lavoro intrattenuti con i propri collaboratori, normative inadeguate, essendo legati ad un regime economico aziendale caratterizzato da estrema instabilità. Successivamente alla predetta data è stata invece legalmente riconosciuta, con sentenza passata in giudicato (Tribunale di Trani, sentenza n. 2195/2019 pubblicata il 18 novembre 2019 - RG n. 8611/2016) la "Categoria" dei façonisti/subfornitori dichiarando il diritto ad utilizzare, quale imponibile contributivo minimo ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 338/1989, i livelli retributivi fissati appunto dal c.c.n.l. per i dipendenti da aziende esercenti lavorazioni/servizi a façon operanti in regime di subfornitura. Di fatto è così caduto il vincolo imposto dal richiamato D.L. n. 338/1989, convertito in legge 7 dicembre 1989, n. 389 che, a seguito della interpretazione autentica resa con l'art. 2, comma 25 della legge 28 dicembre 1995, n. 549 (l'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria) imponeva il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali su base di calcolo rappresentata dalla retribuzione stabilita da contrattazione collettiva nazionale di lavoro non attinente e di fatto non applicata e non applicabile nelle aziende che adottato la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

L'elemento che caratterizza (negativamente) la relazione committente/subfornitore è solo uno: mancanza di potere contrattuale.

Il rischio che il mondo del contoterzismo corre è quello di diventare economia sommersa, certamente non per scelta e convinzione.

Il sommerso, fra i decisori politici ed ancor più nell'opinione pubblica, equivale a qualcosa di nebuloso ed oscuro, cui concorrono i più diversi fattori. L'illegalità si combina con l'arte di arrangiarsi.

Il fenomeno, per quanto fino ad ora mal stimato e quantificato, copre in Europa e negli Stati Uniti una quota non marginale dell'economia valutabile fra il 5 ed il 20% a seconda dei Paesi.

Nazioni, come la Francia, che per non riconoscere l'esistenza di questa anomalia e l'incapacità pubblica a contenerla, ne avevano negato la presenza nei loro confini, sembrano aver cambiato atteggiamento.

Nell'area dell'Euro - ed in Germania in particolare - l'underground economy è cresciuta nell'ultimo quinquennio a tassi più elevati dell'economia regolare.

Da qui l'esigenza di individuare modelli interpretativi che possano aggiungere ulteriori paradigmi ed individuare nuove piste di lavoro per contrastare tali tendenze, distorcenti per il mercato e penalizzanti per gli introiti pubblici.

E' naturalmente vero e confermato che, a determinare l'economia sotterranea, sia la volontà di sottrarsi agli obblighi fiscali, contributivi, contrattuali, retributivi, normativi, di sicurezza, di affidabilità, di responsabilità ambientale e sociale. Le cose si complicano per l'ampia gamma di possibili situazioni e per le forti differenze d'intensità con cui si manifestano i comportamenti irregolari.

Proprio nelle economie avanzate il sommerso tende a configurarsi come un alone sfumato dalle varie tonalità del "grigio" fino al "nero", attorno al nucleo dell'economia regolata. Una sorta di ammortizzatore dell'economia per attutire gli effetti di un'eccessiva pressione fiscale e regolativa, per cercare di rispondere al nuovo e più impegnativo confronto competitivo proposto dalla globalizzazione, per riuscire a sopravvivere anche con bassissimi livelli di competenza organizzativa, strumentale e finanziaria.

Si può sinteticamente affermare come le modalità prevalenti per affrontare i livelli attuali di competitività sono riconducibili, tra gli altri, ad una destrutturazione strisciante della grande impresa, con il formarsi di organizzazioni complesse che integrano unità produttive diverse, piccole ed anche micro, utilizzano diffusamente l'out-sourcing, tendono a flessibilizzare la produzione profilandola sui mutevoli andamenti della domanda.

Però la necessità di rendere il lavoro più mobile e flessibile può sortire effetti di elusione e nascondimento se riduce la sua portata alla sola riduzione di costi aziendali, e non si accompagna ad una crescita della produttività, ad un premio per la competenza e la responsabilità, ad un allargamento della partecipazione e lo sviluppo di nuove forme di lavoro.

Il problema vero ed unico per i façonisti ed i subfornitori in genere, che discende dalla mancanza di potere contrattuale, è l'imposizione, da parte dei committenti, del prezzo di trasformazione della "commessa", che non consente una corretta programmazione delle economie aziendali ed addirittura li spinge alle diverse forme di irregolarità cui gli imprenditori ricorrono per ridurre di conseguenza il loro costo del lavoro.

Già da una circolare della Confindustria del 19 settembre 2000, n. 173/2000 (rilasciata dall'area relazioni industriali) si legge che "la tematica del lavoro esterno ha formato oggetto di un serrato confronto nel corso del negoziato di rinnovo (dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla c.d. "triplice" CGIL-CISL-UIL, organizzazioni sindacali ritenute comparativamente più rappresentative, i cui c.c.n.l. sono ben politicamente protetti dalla legge n. 389/1989 per quel che riguarda l'aspetto agevolativo e della contribuzione da versare all'INPS). Oltre a quanto discusso per il lavoro esterno eminentemente decentrato all'estero e del lavoro a façon delle aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1, il più ampio dibattito è stato dedicato all'argomento della remunerazione dei lavoratori contoterzisti (c.d. problema delle "tariffe eque"). La delegazione imprenditoriale non ha inteso dare indicazioni dirigitte in tal senso, ma ha stabilito che le imprese committenti "agevoleranno altresì l'applicazione del c.c.n.l. di pertinenza delle aziende terziste" oltre ad inserire nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro (clausola già esistente nei cc.cc.nn.l. tessili-abbigliamento precedenti).

Questo nel 2000 ed ancor prima, questo ancora oggi a distanza di oltre 20 anni. Purtroppo nulla è cambiato; anzi molto è peggiorato.

Ne consegue che non era sentita l'esigenza, da parte del "sistema façon - subfornitura" di riferirsi ad un semplice contratto di lavoro (non di pertinenza) ma bensì ad un contratto per il lavoro, il contratto per il lavoro pertinente, che potesse ridare piena dignità ed equilibrio di costi agli operatori di tutti i settori, imprenditori e lavoratori compresi.

Da qui discendeva l'aspettativa che fosse ritenuto specifico il nostro c.c.n.l., che ha valenza e legalità al pari degli altri, e che ha superato positivamente le limitazioni dettate dall'art. 2, comma 25 della legge n. 549/1995 (interpretazione autentica dell'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989 convertito in legge n. 389/1999).

C'è da considerare che nei confronti del sistema "façon - subfornitura" è sistematicamente e totalmente disattesa la legge Bosetti e Gatti n. 192 del 10 giugno 1998 - disciplina della subfornitura nelle attività produttive - che all'art. 9 - abuso di dipendenza economica - così recita:

1 - E' vietato l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro confronti, una impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti ed obblighi. La dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità, per la parte che abbia subito l'abuso, di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

2 - L'abuso può anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.

3 - Il patto attraverso il quale si realizzi l'abuso di dipendenza economica è nullo.

Il giudice ordinario competente conosce delle azioni in materia di abuso di dipendenza economica, comprese quelle inibitorie e per il risarcimento del danno.

Le parti, per quanto premesso, attueranno forme di intervento diretto nei confronti del Governo della Repubblica, anche con la mediazione delle forze politiche interessate a perseguire obiettivi di equità e di

giustizia sociale, perché vengano adottate soluzioni legislative idonee per il riconoscimento di agevolazioni previdenziali e/o fiscali a favore della categoria dei façonisti - subfornitori, al solo scopo di riequilibrarne la precaria situazione economica.

Non può essere sottinteso in alcun modo l'importante ruolo rivestito dalla categoria stessa, non solo in funzione del mantenimento e della possibile crescita dei livelli occupazionali, ma in considerazione della potenzialità delle risorse attive e creative presenti nel sistema produttivo, pronte ad un salto di qualità da troppo tempo atteso.

L'impianto retributivo ideato è unico ed è rivolto ad ogni possibile espressione di contoterzismo presente nei vari settori merceologici di rispettiva operatività.

A variabile integrazione dello stesso, riconoscendo alle aziende l'esigenza di poter impostare la propria attività produttiva su elementi possibili e predeterminabili, validi per tutta la durata del presente contratto, vengono demandati agli operatori, con il sistema della contrattazione aziendale di secondo livello, gli accordi sulle componenti accessorie della retribuzione (premio di risultato, compensi per clausole elastiche e flessibili, premi variabili di rendimento, ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) che garantiranno la loro parziale o totale detassazione per quanto vigente ed alle condizioni di legge.

Nella sua stesura si è tenuto conto delle specifiche esigenze di una categoria ad elevato rischio di sopravvivenza ed, in particolare, dell'esigenza di garantire la tutela dei lavoratori dipendenti, in attuazione di meccanismi a garanzia della effettività della retribuzione e della obbligatorietà dell'integrale applicazione della normativa contrattuale.

Con lo stesso si è pensato ad un modo più dinamico di concepire il rapporto di lavoro, nella consapevolezza che tutti i soggetti coinvolti nelle sorti dell'impresa sono chiamati a forme di collaborazione in cui è riconosciuta ad entrambe le parti interessate - datori di lavoro e lavoratori - l'assoluta pariteticità del diritto al lavoro ed all'equa distribuzione di profitti giustamente conseguiti.

Per il principio costituzionale della proporzionalità della retribuzione in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato si è convinti che a parità di lavoro debba corrispondere parità di retribuzione così come a parità di impegno e rischio imprenditoriale debba corrispondere la parità del profitto e del carico contributivo e fiscale.

L'Associazione imprenditoriale assume l'impegno di garantire che le aziende associate siano osservanti di tutte le condizioni e norme previste dalla definita contrattazione collettiva nazionale di lavoro; l'Organizzazione sindacale dei lavoratori si impegna a non promuovere o comunque ad evitare azioni e rivendicazioni a qualsiasi livello, dirette a modificare, integrare o innovare unilateralmente quanto oggetto del presente contratto.

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

Per tale ragione il rinnovo di questo c.c.n.l. si pone come un ulteriore passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio dei successivi rinnovi.

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

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

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

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

La scelta di questo c.c.n.l. è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel c.c.n.l. si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello, da privilegiare ed incentivare, si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva delle singole imprese che la attueranno, con i particolari settori di riferimento e con i particolari bisogni dei lavoratori;
3. da ultimo, le parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici non solo a difesa dei lavoratori e del lavoro ma come parti attive per proposte che riconducano al mantenimento ed all'incremento dei posti di lavoro nell'intero "sistema façon - subfornitura" riconoscendone la certa potenzialità.

Progressività

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da c.c.n.l., parte da secondo livello e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti in ogni singola realtà aziendale.

In previsione di un probabile aumento delle spinte inflazionistiche le parti concordano di incontrarsi entro la metà della vigenza del presente c.c.n.l. per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente già previsti rispetto all'evoluzione delle condizioni di vita dei lavoratori e delle aziende

Esemplificazioni ed interpretazioni

Le parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire "in caratteri corsivi" alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le parti formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "in corsivo" nel Testo contrattuale editato nel sito della LAIF, dell'ANPIT e della CISAL TERZIARIO e della CISAL, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Partecipazione

I lavoratori ed i datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alle parti contraenti sull'interpretazione autentica contrattuale.

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

Derogabilità

Le parti firmatarie di questo contratto collettivo nazionale di lavoro confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, al fine di ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, si potrà derogare anche "in pejus" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali. Nel caso eccezionale di deroghe "in pejus", obiettivi e sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, concordati e programmati per tempi definiti, indicando con chiarezza le salvaguardie che li giustificano nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

Conclusioni

Le parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon e subfornitura, in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma contrattuale. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione.

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

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

Il contratto collettivo nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però poi essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei lavoratori e la necessaria competitività delle aziende.

Le parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, potrà localmente e temporaneamente derogare, come già detto, anche "in pejus" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori.

Ermeneutica contrattuale

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

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalle parti, mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

DISCIPLINA GENERALE

Titolo I

ASPETTI GENERALI

Art. 1

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon ed operanti in regime di subfornitura, ed il relativo personale dipendente.

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

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del c.c.n.l. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.

Il presente c.c.n.l. può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. (art. 110), con l'iscrizione ed il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale ENBIMS (art. 104-107) al fine di garantire ai lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti, e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal c.c.n.l. stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente c.c.n.l. non hanno inteso sostituire obbligatoriamente le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al lavoratore già in forza prima della stipula del presente c.c.n.l., che saranno eventualmente garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

Le parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle aziende di applicare integralmente il presente c.c.n.l., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello, quando definiti, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. valgono le disposizioni di legge applicabili, mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si fa riferimento all'Accordo Interconfederale.

Art. 2

Il c.c.n.l. si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano le categorie economiche, pur organizzate in forma cooperativa, operanti in regime di subfornitura, ove essa comprenda anche l'acquisto delle materie prime in proprio, purché la committenza ne detti le regole di produzione e sia la sola titolata al ritiro del prodotto finito, così attualmente individuate:

- tessile, abbigliamento, calzaturiero;
- fabbricazione articoli in pelle e cuoio;
- metalmeccanici;
- autotrasporto conto terzi;
- oreficeria;
- alimentari.

La Disciplina Speciale verrà successivamente estesa a tutte quelle aziende operanti esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura nei settori che verranno individuati da una Commissione all'uopo costituita tra le parti contraenti.

Definizione concetto di subfornitura

La sub-fornitura comprende tutti quei rapporti contrattuali in cui un'impresa committente si avvale di un'impresa fornitrice per la realizzazione di servizi (è il caso dell'autotrasporto c/terzi) o per la produzione di prodotti finiti o, più spesso, di semilavorati. Consiste nell'acquisto di un prodotto o di un servizio, concepito, ideato e ordinato dall'impresa committente, ma realizzato dall'impresa sub-fornitrice secondo le indicazioni ricevute. Si parla di fornitura di particolari "a disegno", o "su specifica", o di sistemi o prodotti "su commessa" o di servizi "su progetto". Spesso, nel mondo della manifattura, le attrezzature sono messe a disposizione direttamente dal committente al fornitore. Nella sua forma più semplice il subfornitore è un erogatore esterno di prodotti o servizi che sottostà completamente alle direttive del committente anche per quanto riguarda la progettazione del prodotto. L'impresa committente desidera che il sub-fornitore gli consegni prodotti le cui caratteristiche siano esattamente quelle dei prodotti da lui fabbricati; a tale scopo fornisce le materie prime, nonché tutte le specifiche tecniche.

Art. 2 bis (Codice contratto)

L'INPS, con messaggio n. 346 del 24 gennaio 2018, ha comunicato di aver attribuito al presente c.c.n.l. il "Codice contratto" n. 448 da utilizzare nella compilazione dell'UniEmens - denuncia contributiva.

Titolo II

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 3 (Rappresentanza collettiva dei lavoratori)

Spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il presente c.c.n.l. ed alle Organizzazioni sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle aziende il vigente accordo aziendale di secondo livello.

Le altre Organizzazioni sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti.

Art. 4

Le parti, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla legge n. 300/1970.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 5 (R.S.A. - Rappresentanza sindacale aziendale)

Nell'azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., la "Rappresentanza sindacale aziendale - R.S.A.", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6 (R.S.T. - Rappresentanza sindacale territoriale)

Per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza sindacale territoriale (R.S.T.) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l.

Alla R.S.T. competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità dei lavoratori, eventuali accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'art. 17.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dalle R.S.T. dovranno essere inviati ad una competente Commissione bilaterale da costituire tra le parti contraenti.

Art. 7 (Poteri della R.S.A./R.S.T.)

Alla R.S.A./R.S.T., costituite nelle aziende che applicano il presente c.c.n.l., competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle aziende con oltre 5 dipendenti i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 8 (Diritto d'affissione)

La R.S.A. o R.S.T. ha diritto di affiggere, in appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

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

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

Art. 9 (Assemblea)

I lavoratori, in aziende con oltre 15 dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, normalmente fuori dell'orario di lavoro, eccezionalmente durante lo stesso, nei limiti di 10 ore annue retribuite.

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

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

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

Art. 10 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla R.S.A. o R.S.T., su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata. Quando riguarda aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un accordo di secondo livello, potrà avvenire su richiesta della R.S.A. o R.S.T. In caso di accordo di secondo livello (c.d. "di prossimità") in "pejus", il referendum aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'accordo. Quando al referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate.

Art. 11 (Rappresentanza dei lavoratori)

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

La R.S.A. o la R.S.T. svolgono attività negoziali per le materie di interesse dei lavoratori dipendenti dall'azienda, secondo i modi definiti nel presente c.c.n.l., nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art. 12 (Trattenuta sindacale)

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca da parte del lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

Le aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il c.c.n.l., forniranno trimestralmente l'elenco dei lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente c.c.n.l. cui il lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art. 13 (Inscindibilità del c.c.n.l.)

Le parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali esistenti ed a favorire le nuove assunzioni. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa,

concordano di assegnare al presente c.c.n.l. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente c.c.n.l. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente c.c.n.l., avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti o editata nel sito delle stesse.

Art. 13 bis (Composizione delle controversie/procedure)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione dello stesso, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione, costituita presso l'Ente bilaterale territoriale o presso le sedi territoriali dell'Associazione LAIF.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione LAIF
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ.; il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio ed a tal fine deve contenere:

- 1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- 2) la presenza dei Rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;
- 3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono chiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. in sede di Commissione paritetica territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 20.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Titolo III

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 14 (Livelli di Contrattazione)

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. primo livello: contratto collettivo nazionale di settore;

2. secondo livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore.

Art. 15 (Contrattazione Collettiva)

La contrattazione collettiva nazionale riconosce al datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le parti concordano che il c.c.n.l. ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori dei settori interessati, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il c.c.n.l. vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Art. 16 (Contrattazione aziendale)

Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente c.c.n.l.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 17 (Contrattazione di secondo livello)

Particolarmente nei settori di applicazione del presente c.c.n.l., nel triennio di validità, a livello nazionale ed ancor più in particolare a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente (mutati oneri legali sul lavoro, aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali, ecc.) cambiando dall'esterno, ed in tempi più ristretti della validità del c.c.n.l., i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale le parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della contrattazione di secondo livello in quanto unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od aziendale e, una volta definita, avrà una durata di 3 anni. Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente c.c.n.l. di categoria, in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive. Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali ed occupazionali;
- investimenti ed avvio di nuove attività.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente c.c.n.l. e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal c.c.n.l.;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. pari opportunità - lavoro femminile - conciliazione tempi vita e lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
7. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
8. determinazione dei turni feriali;
9. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
10. regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni a progetto o agli stage;
11. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
12. durata e modi di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
13. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
14. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
15. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., per la disamina ed approvazione di particolari contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
16. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
17. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
18. intervallo per la consumazione dei pasti;
19. modalità di assegnazione del carico di lavoro;
20. diversa regolamentazione della disciplina della trasferta;
21. stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso, tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
22. eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
23. diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
24. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
25. ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;

26. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dalla legge o dal c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del c.c.n.l. presso gli Uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo c.c.n.l., e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente c.c.n.l.

Art. 18 (Esame congiunto territoriale)

A livello regionale, provinciale od aziendale, su richiesta di una delle parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 (Informazioni a livello aziendale)

Le aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

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

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

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

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

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

Nel corso di tali incontri l'azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i lavoratori, con particolare

riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

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

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione sindacale e/o alla R.S.A., informazioni orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

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

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Le parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei lavoratori.

Titolo IV

COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

Art. 20 (Commissioni paritetiche)

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 21 (Commissioni paritetiche regionali - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale)

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'attività e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso c.c.n.l.;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre ad Ente convenzionato di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal c.c.n.l. e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili professionali;
5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle parti sociali dalla legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente c.c.n.l. o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei dipendenti e dei datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);
9. esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.

Titolo V

MODELLO CONTRATTUALE

C.C.N.L.: DECORRENZA E DURATA

Art. 22

L'attuale modello contrattuale in essere tra le parti sottoscrittrici del c.c.n.l. prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° febbraio 2023 e scadrà il 31 gennaio 2026, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il c.c.n.l., se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

In caso di disdetta il presente c.c.n.l. manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente c.c.n.l. e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del c.c.n.l. dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale", nei valori che saranno calcolati in base all'incremento degli Indici Nazionali IPCA (al netto degli energetici importati) intervenuto dalla data di applicazione del presente c.c.n.l. alla data di sua scadenza.

Le parti determineranno, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., la tabella delle Indennità di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della rinnovata retribuzione prevista dal nuovo c.c.n.l., l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta per decadenza.

In sede di rinnovo del c.c.n.l., sarà anche definita la compensazione delle eventuali differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'Indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, anche in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Titolo VI

C.C.N.L.: ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 23

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

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

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.- Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ecc.), le Banche Dati ed i lavoratori delle aziende ove si applica questo c.c.n.l., potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il Testo ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte da una Commissione bilaterale sull'interpretazione contrattuale, costituita tra le stesse.

Art. 24

Le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente c.c.n.l. al CNEL, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per legge.

Art. 25

Il datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, in formato cartaceo o digitale, copia del presente c.c.n.l. Inoltre, il datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai lavoratori, anche l'estratto della parte disciplinare del presente c.c.n.l.

Titolo VII

C.C.N.L.: EFFICACIA

Art. 26

Le norme del presente c.c.n.l. sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria, per tutto il territorio nazionale, solo nei confronti dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che operano nei più svariati settori (quelli elencati al precedente art. 2 e quelli che verranno successivamente individuati da apposita Commissione) esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura e che siano iscritti alla LAIF, parte datoriale stipulante.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l., o qualsiasi estensione pattuita con altre parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le parti stipulanti.

Titolo VIII C.C.N.L.: DEFINIZIONI

Art. 27

I vari termini indicati nel presente c.c.n.l. si riassumono nei seguenti significati:

- a. "Paga Base Nazionale Mensile" o "PBNM": comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte speciale nei vari livelli per la generalità dei lavoratori (art. 139);
 - b. "Paga Base Conglobata Oraria" o "PBCO": la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, e 195, per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore (in genere, lavoratori discontinui);
 - c. "Paga Base Conglobata Giornaliera" o "PBCG": si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
 - d. "Retribuzione Mensile Normale" o "RMN": s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
 - 1) paga base nazionale;
 - 2) eventuali scatti d'anzianità;
 - 3) eventuali superminimi ed assegni "ad personam" continuativi;
 - 4) tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il t.f.r.
- Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasfertisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMN e non sono utili ai fini della determinazione della stessa e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e t.f.r. e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.
- e. "Retribuzione Oraria Normale" o "RON": si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione mensile normale" per 173 per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore (discontinui);
 - f. "Retribuzione Giornaliera Normale" o "RGN": si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;
 - g. "Retribuzione lorda mensile di fatto": s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso, l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione di Fatto";
 - h. "Rimborso spese": s'intende il ristoro delle spese sostenute dal lavoratore in nome e per conto del datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;
 - i. "Giorni": il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 cod. civ.
 - j. "Giorni lavorabili": il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno.

Titolo IX

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 28

Per tutta la durata di vigenza del presente c.c.n.l., in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei datori di lavoro, gli strumenti di legge ed i contratti di solidarietà (L. 23 luglio 1991, n. 223 e L. 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

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

Titolo X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 29

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

Art. 30 (Istituti del nuovo mercato del lavoro)

Si evidenziano le seguenti tipologie:

- Tempo parziale (artt. 31 e ss.)

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

- Tempo determinato (artt. 36 e ss.)

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

- Contratti di solidarietà espansiva (art. 40)

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

- Contratti di solidarietà difensiva (art. 41)

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

- Lavoro a domicilio (art. 42)

Il lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I datori di lavoro ed i lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

- Telelavoro (artt. 43 e ss.)

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

- Lavoro intermittente (artt. 55 e ss.)

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

- Somministrazione di lavoro (artt. 60 e ss.)

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

Titolo XI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 31 (Lavoro a tempo parziale: Definizione)

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

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

1. orizzontale: la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale: la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto: la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

Art. 32 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili)

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 3% della Retribuzione Oraria Normale;

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le categorie economiche disciplinate dal presente c.c.n.l., quali punte di maggior intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentita, anche senza il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 40% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 5% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 10% della Retribuzione Oraria Normale;

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti. La richiesta da parte del lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente c.c.n.l. saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

| <i>Descrizione lavoro parziale</i> | <i>Maggiorazione R.O.N. [(*)]</i> |
|--|-----------------------------------|
| a. Variazione prestazione a tempo parziale | 3% |
| b. Supplementare nel Tempo parziale orizzontale (fino a raggiungere il 40% del normale orario di lavoro mensile) | 5% |
| c. Supplementare nel Tempo parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti | 10% |

Note:

[(*)] Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al lavoratore.

Art. 33 (Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione)

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

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a. 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 65 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c. 778 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Solo con il preventivo consenso del lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione. Il consenso stesso dovrà risultare da autocertificazione, corredata da valido documento di riconoscimento, rilasciata all'atto dell'assunzione o al momento di una successiva riduzione dell'orario di lavoro al di sotto dei limiti di cui innanzi;

3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;

4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;

5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;

6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

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

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

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Art. 34 (Lavoro a tempo parziale in costanza di permessi post partum)

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

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

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

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

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

Art. 35 (Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura)

I genitori di invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

- *Malattie oncologiche*

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN territorialmente

competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità; restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Titolo XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 36 (Assunzione - Documentazione)

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

Dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre le indicazioni di cui al successivo art. 64, anche le seguenti:

- la durata prevista del rapporto di lavoro con termine, "a tempo" o "a condizione", nel rispetto dei limiti temporali legalmente previsti;
- l'espressa indicazione che il lavoratore ha il diritto di precedenza in caso di future assunzioni che fossero effettuate dall'azienda per le medesime attività già svolte;
- in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui all'art. 1, D.L. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018 e s.m.i., in base alle quali il contratto è rinnovato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione sarà necessaria solo quando il termine complessivo ecceda i termini legali (attualmente, 12 mesi).

Il lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnata gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia della sintesi del presente c.c.n.l.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 37 (Lavoro a tempo determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze)

Secondo quanto stabilito dalla legge (ora L. n. 96/2018), ad esclusione delle attività stagionali, è ammessa l'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi al contratto di lavoro subordinato, per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza motivazione (c.d. "acausale") e per lo stesso lavoratore.

Solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, richiamate come causale nel contratto di assunzione, il contratto potrà avere una durata anche superiore ma, comunque, non oltre i 24 mesi:

- esigenze temporanee e oggettive, che dovranno essere provate a richiesta dei Servizi ispettivi pubblici (ITL, INPS, INAIL, ecc.), come estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori. In tali casi, è possibile un periodo di affiancamento con il lavoratore da sostituire sia prima dell'inizio della sua assenza sia dopo il suo rientro; tutto ciò al fine di garantire un corretto passaggio di consegne;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, che dovranno anch'esse essere provate a richiesta dei Servizi ispettivi pubblici.

Secondo le norme legali vigenti, il termine del contratto a tempo determinato potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto fosse inferiore a ventiquattro mesi e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei

contratti. Qualora il numero delle proroghe fosse superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. Nel caso di legislazione più estensiva, e cioè più favorevole alla stipula di contratti a tempo determinato, per il favore contrattuale verso il predetto istituto, si assumerà, quale condizione normativa, la predetta disciplina legale.

Ai fini del computo dei 24 mesi del termine massimo di durata, si tiene altresì conto di eventuali periodi aventi ad oggetto mansioni di pari Livello e Categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato, mentre sono esclusi i periodi di lavoro stagionale, i tempi determinati occasionali e il lavoro di surroga. In ogni caso, qualora il limite di 24 mesi consecutivi, indipendentemente dai periodi d'interruzione intercorsi, sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti o il numero delle proroghe sia superiore a 4 (quattro), il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Anche questo contratto è sottoposto all'obbligo di causale e della contribuzione maggiorata dello 0,5%.

Nelle ipotesi di rinnovo è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulati tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il c.d. Stop and Go, che si applica come segue:

- intervallo minimo fra due contratti a termine successivi:
 - contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi: 10 giorni;
 - contratti di durata superiore a 6 mesi: 20 giorni.

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono esclusi da queste limitazioni:

- i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro;
- le ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- i contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

E' previsto un termine massimo per prosecuzioni di fatto (cioè senza proroga o rinnovo del contratto) del rapporto pari a:

- 30 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi
- 50 giorni negli altri casi.

Per queste prosecuzioni il Lavoratore ha diritto ad una maggiorazione dello stipendio, pari al 20% nei primi 10 giorni di prosecuzione del rapporto, ed al 40% oltre i 10 giorni. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i periodi sopra indicati, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato dal momento della scadenza dei termini.

Potranno essere assunti lavoratori a tempo determinato, fino all'80% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, quindi ad incremento della base legalmente prevista del 20%, purché nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi, esclusivamente nei casi in cui l'assunzione stessa avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato quale:

- il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- l'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- la fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- il rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi nei seguenti casi:

- fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 mesi dall'inizio delle stesse;
- imprese start-up innovative di cui alla legge n. 221/2012;

- attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- lavoratori di età superiore a 50 anni;
- le “stagionalità” legate ai servizi resi in modalità di “campionatura” o “lanci di nuove produzioni” aventi il carattere della temporaneità, purché tale circostanza sia indicata nei contratti d’assunzione;
- le attività connesse ad esigenze ben individuate, quali le attività produttive, di servizi o commerciali, concentrate solo in alcuni periodi dell’anno e/o finalizzate a rispondere ad un’intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l’individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d’eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l’attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all’assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d’assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l’assunzione con un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/2 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 90.

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

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

Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, salvo che per la sicurezza degli impianti, dell’esercizio e/o delle persone;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ora, artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori temporaneamente assenti, o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato da stipulare;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la Valutazione dei rischi e gli adempimenti connessi, in applicazione della normativa sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

Il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a termine, senza sanzioni disciplinari eccedenti il richiamo scritto, abbia prestato negli ultimi 24 (ventiquattro) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo complessivamente superiore a 12 (dodici) mesi, potrà manifestare volontà di esercitare il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i 12 (dodici) mesi successivi alla sua cessazione.

Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il lavoratore abbia manifestato per iscritto all’azienda la propria volontà di esercitare il diritto di precedenza, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell’ultimo rapporto a termine.

Il diritto di precedenza si estingue al compiersi del termine di 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L’azienda, nel contratto o lettera d’assunzione, inserirà l’espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente punto, avrà il diritto di precedenza in caso di future assunzioni.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato le parti, in sede di studio territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 24 mesi.

Nota Bene: La disciplina in materia di Lavoro a Tempo Determinato è soggetta a continue modificazioni di legge ed è applicata in diverse contestualizzazioni, per esempio la Pandemia Covid. Resta perciò inteso che, qualora la legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto indicato al presente Titolo, il rapporto di lavoro dovrà essere conforme a tali norme di legge per non essere trasformato di diritto in Contratto a Tempo Indeterminato. Ciò, in particolare, per quanto riguarda la durata massima del Tempo Determinato, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione. Per le particolari deroghe previste durante l'Emergenza Coronavirus, si rinvia alle norme speciali introdotte in materia.

Art. 38 (Tredicesima mensilità)

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra lavoratore, eventualmente assistito, ed azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

Art. 39 (Lavoro a tempo determinato: trattamento di fine rapporto)

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

Titolo XIII

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 40 (Contratti di lavoro espansivi: definizione)

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

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. n. 863/1984 (integrazione salariale e riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso la Direzione territoriale del lavoro.

Titolo XIV

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 41 (Contratti di lavoro difensivi: definizione)

Tramite accordo sindacale, in azienda che abbia avviato procedure di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i

licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

Titolo XV

LAVORO A DOMICILIO - REGOLAMENTO

Art. 42 (Definizione)

Il lavoratore a domicilio esegue, con vincolo di subordinazione, nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, con l'aiuto accessorio dei componenti della sua famiglia conviventi ed a carico (ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti), lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime/accessori ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Si ha subordinazione quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Chi esegue lavori in locali di pertinenza del committente, anche se per l'uso degli stessi e degli eventuali mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura, non è lavoratore a domicilio. Viene invece considerato, ad ogni possibile effetto, lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Nemmeno il lavoratore che svolge al suo domicilio mansioni di concetto o mansioni specialistiche, per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno, può essere considerato lavoratore a domicilio.

Casi di non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio.

E' tassativamente vietata l'esecuzione di lavoro a domicilio di attività per le quali è previsto l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È vietato ai committenti lavoro a domicilio di interagire con mediatori o intermediari comunque denominati i quali, congiuntamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, ad ogni possibile effetto, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

In occasione di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione che abbiano determinato licenziamenti o sospensioni dal lavoro è vietato, alle aziende interessate, affidare lavoro a domicilio per un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

Responsabilità del lavoratore a domicilio.

Il lavoratore a domicilio è responsabile nei confronti del datore di lavoro di tutto il materiale ricevuto in consegna nonché per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, come da istruzioni ricevute.

Retribuzione.

Ai lavoratori a domicilio dovrà essere erogato il trattamento economico salariale previsto per gli operai interni, tenuto conto della categoria o della qualifica corrispondente. Detto trattamento rappresenta una tariffa di cottimo pieno, costituita dalla paga base nazionale percepita dagli operai interni, maggiorata dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle eventuali indennità accessorie, se previste. Dovrà utilizzarsi la seguente formula:

$$\text{quota oraria operaio interno} / 60 = \text{quota minuto}$$

Le eventuali indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480. La misurazione tecnica del tempo necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste (tempo di lavorazione = minuti di impiego per la realizzazione di una singola operazione) diverrà base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, che risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui innanzi per i tempi accertati nel modo prima indicato.

Le variazioni in aumento/diminuzione della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie determineranno, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento delle tariffe di cottimo.

In caso di controversie sulla quantificazione delle tariffe di cottimo la parte interessata (associazione dei datori di lavoro o dei prestatori d'opera), con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio, potrà chiedere la costituzione di apposita Commissione paritetica che valuterà la corretta definizione delle tariffe di cottimo pieno ed il loro aggiornamento, sulla base degli elementi forniti e di quelli eventualmente richiesti perché ritenuti utili al fine di facilitarne la determinazione. I criteri di formazione e di funzionamento di tale Commissione saranno comunque determinati congiuntamente dalle Associazioni territoriali degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Le decisioni assunte dalla Commissione potranno avere valenza provinciale o per zone omogenee.

In caso di difficoltà non diversamente superabili per la costituzione della Commissione o per la determinazione delle tariffe una delle due parti, dopo aver sentito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.l. di intervenire, con decisione vincolante, per la rimozione delle cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Maggiorazione della retribuzione.

In coincidenza con ogni periodo di paga dovrà essere corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 15% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

In applicazione della legge n. 297/1982 l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata nella misura del 5% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva della maggiorazione di cui prima. Tale importo verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni come per legge.

Dovrà altresì essere corrisposta una maggiorazione nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, senza tener conto della maggiorazione del 15%, a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori.

Titolo XVI TELELAVORO

Art. 43 (Telelavoro: definizione)

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

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

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

Art. 44 (Telelavoro: tipologie)

Il telelavoro può essere di tre tipi:

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

Art. 45 (Telelavoro: ambito)

Il telelavoro si applica esclusivamente ai lavoratori subordinati.

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

Il Centro di telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'azienda.

Art. 46 (Telelavoro: condizioni)

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

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

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello da effettuarsi dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 47 (Telelavoro: formazione)

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 48 (Telelavoro: postazione di lavoro)

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

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

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

Art. 49 (Protezione dei dati)

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

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

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

Art. 50 (Tempo di lavoro)

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

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

Art. 51 (Diritti del Telelavoratore)

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

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

Art. 52 (Telecontrollo)

L'azienda, previo accordo sindacale, può adottare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, del D.L. n. 151/2015, della Privacy e di ogni altra legge vigente in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori o solo con il loro consenso.

Art. 53 (Competenza normativa della Commissione bilaterale)

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 54

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., è demandato di approfondire:

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

Titolo XVII

LAVORO INTERMITTENTE

Testo del Titolo XVII - Lavoro intermittente

Premessa

Per le categorie economiche destinatarie della presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro il ricorso al lavoro intermittente può rappresentare una soluzione consigliata per le intensificazioni temporanee delle attività produttive o di servizi, poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 55 (Lavoro Intermittente: definizione)

È il contratto "a chiamata" di natura subordinata (tempo determinato od indeterminato) mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un'azienda che può utilizzarne la prestazione lavorativa. Può essere

concluso nelle seguenti ipotesi:

- a. documentabili esigenze di carattere produttivo connesse a temporanei incrementi di attività quali riordini, lavorazioni per la realizzazione di campionari, assegnazione eccezionale di nuove lavorazioni che eccedono i quantitativi oggetto di precedente contrattazione (c.d. lavoro programmato), svolgimento di servizi temporanei, svolgimento di mansioni di carattere discontinuo espressamente individuate da legge o da c.c.n.l.;
- b. in ogni caso (salvo l'abolizione dei limiti di età attualmente allo studio a seguito della eliminazione dei Voucher) con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (da intendersi fino a 24 anni e 364 giorni come precisato dal Ministero del lavoro nella circolare n. 18/2012); eventuali abolizioni dei limiti di età saranno consequenziali a provvedimenti di legge;
- c. è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Art. 56 (Lavoro intermittente: forma e comunicazioni)

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

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

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente; deve altresì comunicare all'Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità per la comunicazione sono espressamente previste dalla legge e non possono essere derogate, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 57 (Lavoro Intermittente: condizioni)

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

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

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per la mensilità differita (13^a) e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute, per ogni ora di effettivo lavoro, in misura del valore discendente dal rapporto RMN:2076 (173 x 12);
- c. il T.f.r. (Trattamento di fine rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 58 (Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità)

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

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

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

Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata ed, esperite le procedure ex art. 7, L. n. 300/1970 il lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

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

Art. 59 (Lavoro Intermittente: divieti e condizioni)

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

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

Titolo XVIII

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 60 (Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro.

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

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
5. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione produttiva;

6. per la gestione di Call-Center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

7. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive che richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

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

N.d.R.:

L'accordo 3 ottobre 2024 prevede quanto segue:

Premesso che

1. in data 31 gennaio 2023 le parti in epigrafe hanno sottoscritto il c.c.n.l. unico per i dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni/servizi conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura, avente validità dal 01.02.2023 al 31.01.2026;
2. Il Titolo XVIII del citato c.c.n.l. agli artt. 60, 61 e 62 tratta il tema della somministrazione di lavoro;
3. La somministrazione di lavoro è istituto complesso all'interno del quale sussistono due distinti rapporti contrattuali che comportano una particolare ripartizione di poteri ed obblighi;
4. Al fine di una migliore esplicazione del contratto di rende necessario apportare alcune modifiche agli articoli sopra citati, anche in considerazione della diffusione degli istituti dello staff leasing e della stabilizzazione e delle mutevoli previsioni normative in materia.

Tanto premesso

Le parti convengono di modificare ed integrare il testo di cui agli artt. 60, 61 e 62 nei seguenti termini:

Art. 60

(Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni)

Il contratto di somministrazione per il lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore".

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informativo delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato" e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. n. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge n. 96/2018 e s.m.i.).

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad substantiam).

E' possibile utilizzare l'istituto contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella duplice facoltà normativa dello Staff Leasing e della Stabilizzazione, che rappresentano una forma di flessibilità occupazionale di inedia lungo periodo, con la garanzia di più ampie tutele ed agevolazioni per i lavoratori.

Lo staffleasing prevede la stipula da parto dell'agenzia del lavoro di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore ed un contratto commerciale di pari durata.

La stabilizzazione consiste nella somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato, pertanto seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato, il somministrato sigla con l'Agenzia per il lavoro un contratto stabile.

Art. 61

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente c.c.n.l., salvo le aree d'esclusione

direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Enbims, la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 31, c. 1 del D.Lgs. 81/2015).

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora esso sia eguale o superiore a 0,5-.

Il decreto legge 24 febbraio 2023 n. 14 (art. 9 c. 4-bis), ha stabilito che fino al 30 giugno 2025 nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare il medesimo lavoratore somministrato per il quale vi sia un'assunzione a tempo Indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione, anche per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991;

- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;

- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Aziendale Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente c.c.n.l., con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 62

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori,

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

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

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Art. 61

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente c.c.n.l., salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

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

| <i>Scaglioni</i> | | | | |
|------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|
| <i>Lavoratori dipendenti</i> | <i>Da 0 a 5</i> | <i>Da 6 a 10</i> | <i>Da 11 a 15</i> | <i>Da 16 a 30</i> |
| Somministrati max | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

N.d.R.:

L'accordo 3 ottobre 2024 prevede quanto segue:

Premesso che

1. in data 31 gennaio 2023 le parti in epigrafe hanno sottoscritto il c.c.n.l. unico per i dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni/servizi conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura, avente validità dal 01.02.2023 al 31.01.2026;
2. Il Titolo XVIII del citato c.c.n.l. agli artt. 60, 61 e 62 tratta il tema della somministrazione di lavoro;
3. La somministrazione di lavoro è istituito complesso all'interno del quale sussistono due distinti rapporti contrattuali che comportano una particolare ripartizione di poteri ed obblighi;
4. Al fine di una migliore esplicazione del contratto di rende necessario apportare alcune modifiche agli articoli sopra citati, anche in considerazione della diffusione degli istituti dello staff leasing e della stabilizzazione e delle mutevoli previsioni normative in materia.

Tanto premesso

Le parti convengono di modificare ed integrare il testo di cui agli artt. 60, 61 e 62 nei seguenti termini:

Art. 60

(Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni)

Il contratto di somministrazione per il lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore".

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

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato" e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. n. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge n. 96/2018 e s.m.i.).

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad substantiam).

E' possibile utilizzare l'istituto contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella duplice facoltà normativa dello Staff Leasing e della Stabilizzazione, che rappresentano una forma di flessibilità occupazionale di inedia lungo periodo, con la garanzia di più ampie tutele ed agevolazioni per i lavoratori.

Lo staffleasing prevede la stipula da parte dell'agenzia del lavoro di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore ed un contratto commerciale di pari durata.

La stabilizzazione consiste nella somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato, pertanto seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato, il somministrato sigla con l'Agenzia per il lavoro un contratto stabile.

Art. 61

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente c.c.n.l., salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Enbims, la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 31, c. 1 del D.Lgs. 81/2015).

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora esso sia eguale o superiore a 0,5-.

Il decreto legge 24 febbraio 2023 n. 14 (art. 9 c. 4-bis), ha stabilito che fino al 30 giugno 2025 nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare il medesimo lavoratore somministrato per il quale vi sia un'assunzione a tempo Indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione, anche per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Aziendale Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente c.c.n.l., con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 62

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori,

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

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

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Art. 62 (Il contratto di somministrazione di lavoro: divieti e limiti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda non può ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. n. 81/2008);
2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
3. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di legge o dei limiti previsti dal c.c.n.l.

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

N.d.R.:

L'accordo 3 ottobre 2024 prevede quanto segue:

Premesso che

1. in data 31 gennaio 2023 le parti in epigrafe hanno sottoscritto il c.c.n.l. unico per i dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni/servizi conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura, avente validità dal 01.02.2023 al 31.01.2026;
2. Il Titolo XVIII del citato c.c.n.l. agli artt. 60, 61 e 62 tratta il tema della somministrazione di lavoro;
3. La somministrazione di lavoro è istituito complesso all'interno del quale sussistono due distinti rapporti contrattuali che comportano una particolare ripartizione di poteri ed obblighi;
4. Al fine di una migliore esplicazione del contratto di rende necessario apportare alcune modifiche agli articoli sopra citati, anche in considerazione della diffusione degli istituti dello staff leasing e della stabilizzazione e delle mutevoli previsioni normative in materia.

Tanto premesso

Le parti convengono di modificare ed integrare il testo di cui agli artt. 60, 61 e 62 nei seguenti termini:

Art. 60

(Il contratto di somministrazione di lavoro: condizioni)

Il contratto di somministrazione per il lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore".

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informativo delle Agenzie per il Lavoro.

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato" e alle previsioni legislative in materia (D.Lgs. n. 81/2015, modificato dal Decreto Dignità, convertito in Legge n. 96/2018 e s.m.i.).

Il Contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad substantiam).

E' possibile utilizzare l'istituto contrattuale della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella duplice facoltà normativa dello Staff Leasing e della Stabilizzazione, che rappresentano una forma di flessibilità occupazionale di inedia lungo periodo, con la garanzia di più ampie tutele ed agevolazioni per i lavoratori.

Lo staffleasing prevede la stipula da parto dell'agenzia del lavoro di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato con il lavoratore ed un contratto commerciale di pari durata.

La stabilizzazione consiste nella somministrazione a tempo determinato di lavoratori assunti dall'Agenzia per il lavoro con contratto a tempo indeterminato, pertanto seppure la fornitura di manodopera sia a tempo determinato, il somministrato sigla con l'Agenzia per il lavoro un contratto stabile.

Art. 61

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente c.c.n.l., salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Enbims, la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative vita.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 31, c. 1 del D.Lgs. 81/2015).

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora esso sia eguale o superiore a 0,5-.

Il decreto legge 24 febbraio 2023 n. 14 (art. 9 c. 4-bis), ha stabilito che fino al 30 giugno 2025 nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare il medesimo lavoratore somministrato per il quale vi sia un'assunzione a tempo Indeterminato da parte dell'agenzia di somministrazione, anche per periodi superiori a ventiquattro mesi, anche non continuativi, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato ed indeterminato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, Legge n. 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Aziendale Collettiva di Secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente c.c.n.l., con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti o ristrutturazioni.

Art. 62

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori,

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

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

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Titolo XIX

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 63 (Condizioni d'ingresso)

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

| <i>Livello d'approdo</i> | <i>Livello di inquadramento iniziale</i> | <i>Durata</i> |
|--------------------------|--|---------------|
| 2° Livello | 3° Livello | 24 mesi |
| 3° Livello | 4° Livello | 24 mesi |
| 4° Livello | 5° Livello | 22 mesi |
| 5° Livello | 6° Livello | 22 mesi |
| 6° Livello | 7° Livello | 20 mesi |

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione; in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

Titolo XX

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64 (Assunzione)

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

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le indicazioni di cui alla direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, attuata con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104,

pubblicato in G.U. il 29 luglio 2022, così schematizzabili, in virtù della semplificazione regolamentare consentita dall'Ispettorato nazionale del lavoro, con circolare n. 4 del 10 agosto 2022:

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica oppure descrizione sommaria del lavoro;
- data di inizio del rapporto;
- orario di lavoro tipologia del rapporto;
- durata del periodo di prova (eventuale);
- durata del congedo per ferie;
- importo iniziale della retribuzione e modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro;
- diritto a ricevere la formazione;
- durata dei congedi retribuiti;
- procedura, forma e termini del preavviso;
- contratti collettivi applicati al rapporto di lavoro;
- enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro;
- informazioni strumenti di monitoraggio automatizzati;
- forme di sicurezza sociale.

L'azienda è tenuta a consegnare al lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, una copia della sintesi del Testo ufficiale del presente c.c.n.l., che potrà essere richiesta all'Organizzazione datoriale d'appartenenza, della quale il lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Il lavoratore rilascerà all'azienda firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione, nonché documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali; inoltre dichiarazione di espressa accettazione della normativa del c.c.n.l. a lui applicato (aziende esercenti lavorazioni a façon operanti in regime di subfornitura).

Art. 65 (Documenti per l'assunzione)

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

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

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

In tale residenza il datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal lavoratore.

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

Anzianità di servizio

Essa decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al t.f.r., che trova regolamentazione specifica nel presente c.c.n.l. nonché nelle disposizioni della legge n. 297/1982.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

Art. 66 (Visita medica preassuntiva)

Il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del datore di lavoro - dal Medico competente, dal Medico specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico competente.

Allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate, sarà sottoposto a visita medica del Medico competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

Titolo XXI

MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 67 (Mansioni promiscue)

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza, ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 68 (Mutamento di mansioni)

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

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti alla qualifica/livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento

dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione della qualifica/livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Avanti alle Commissioni di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e della classificazione/livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Art. 69 (Jolly)

Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

Titolo XXII ORARIO DI LAVORO

Art. 70 (Orario di lavoro: definizione)

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

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

Esemplificazione:

a. orario di lavoro su 5 giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì, o dal lunedì al sabato, con individuazione di un giorno di riposo infrasettimanale, o dal lunedì alla domenica, con individuazione di due giorni di riposo infrasettimanali e corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In tali due ultimi casi occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificare le motivazioni.

b. orario di lavoro su 6 giorni - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive. Nello sviluppo delle sei giornate lavorative può essere prevista la prestazione anche di domenica, con la corresponsione della prevista maggiorazione per le ore festive prestate. In questo ultimo caso occorre attivare la contrattazione di secondo livello per giustificare le motivazioni.

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

- Articolazione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario massimo di lavoro fissato in 40 ore settimanali, la prestazione lavorativa potrà caratterizzarsi per l'assenza di un orario di lavoro fisso e per l'autonomia nello svolgimento della stessa, nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto delle necessità organizzative aziendali. Il Lavoratore pertanto potrà prestare la propria attività lavorativa diurna, sia in presenza che in regime di lavoro agile, nel

rispetto degli orari massimi di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, gestendo autonomamente il proprio carico di lavoro all'interno di una fascia oraria compresa tra le ore 07,00 e le ore 22,00.

Analogamente, il lavoratore che presti la propria attività in orario notturno, potrà gestire il proprio carico di lavoro all'interno di una fascia compresa tra le ore 22,00 e le ore 06,00, con il conseguente riconoscimento delle maggiorazioni orarie previste all'art. 129. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in orario notturno deve essere in ogni caso oggetto di preventivo accordo con il datore di lavoro.

Seppur svolga la propria attività lavorativa in modo autonomo, il lavoratore sarà tenuto a comunicare tempestivamente al proprio responsabile eventuali assenze, anche temporanee.

- Lavoro a turni

Le aziende faranno ricorso al lavoro a turni qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio. Si considera "a turni" il personale che si avvicenda durante le 24 ore in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il Lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno.

Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri Lavoratori, in via eccezionale il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. L'adozione dei turni potrà anche prevedere, in caso di particolari esigenze aziendali, la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne. L'azienda programmerà i turni avendo cura che all'interno di ogni periodo di 24 ore sia garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive.

Può essere escluso dall'effettuazione dei turni notturni, a richiesta, il personale in possesso delle seguenti caratteristiche:

- donne in stato di gravidanza;
- lavoratori con figli inferiori ad un anno di vita;
- lavoratori disabili.

- Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

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

Per la particolare attività delle aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le parti convengono quanto segue:

- ai sensi dell'art. 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 60 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 52 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi;
- la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli.

Pertanto, il dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 71 (Orario di lavoro: sospensione)

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

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

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione e sostituendola, nei casi previsti dalle vigenti leggi, con strumenti difensivi.

Art. 72 (Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa)

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento ed altri eventuali profili individuati dalla Commissione bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata, nel contratto d'assunzione, in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito. Per le aziende di autotrasporto in regime di subfornitura la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata, nel contratto di assunzione, in 47 ore settimanali per gli autisti e relativi secondi.

I lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16, d) e p) del D.Lgs. n. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al lavoratore da effettuarsi almeno 5 giorni prima dell'inizio della stessa.

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale delle 45 o delle 47 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 o 47 ore settimanali)

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione R.O.N. [(*)]</i> |
|--|-----------------------------------|
| 45 h = Straordinario dalla 46 ^a alla 53 ^a ora settimanale 47 h = Straordinario dalla 48 ^a alla 55 ^a ora settimanale | 15% |
| Straordinario eccedente la 54 ^a o la 56 ^a ora settimanale | 20% |

Note:

[(*)] Maggiorazione da effettuarsi sulla retribuzione oraria normale dovuta al lavoratore.

Titolo XXIII

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 73

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni dello stesso decreto legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre

persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. n. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I livello" della classificazione di cui al presente contratto.

La paga base nazionale mensile del personale direttivo assorbe la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 30 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. L'azienda, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

Titolo XXIV ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 74

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

Titolo XXV RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 75 (Riposo giornaliero)

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

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

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 76 (Riposo settimanale)

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

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

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di

chiusura settimanale;

2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 + 11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

Titolo XXVI PERMESSI

Art. 77 (Permessi)

Sono previsti i seguenti permessi:

| <i>Tipo di permesso</i> | <i>Ore/giorni</i> | <i>Condizioni</i> | <i>Retribuzione</i> |
|----------------------------------|--|--|--|
| Permessi ordinari retribuiti | Sino a 16 ore annuali <i>non in misura fissa predeterminata</i> | Al lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (<i>visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.</i>) Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili | Retribuzione giornaliera normale, senza maggiorazioni |
| | Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie. | I lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni).Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo | |
| Permessi straordinari retribuiti | 1 giorno per evento | Matrimonio di un figlio | Il dipendente potrà concordare con il datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dalla Banca delle ore |
| | 2 giorni per evento | Nascita o adozione di un figlio | |
| | 3 giorni per anno | Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, | |

| | | | |
|-------------------------|---|---|---|
| | | potrà concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa [(*)] | |
| | Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001, n. 52, art. 5 | Al lavoratore donatore di midollo osseo | |
| Permessi non retribuiti | Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali. | Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'azienda e senza gravi compromissioni dell'attività lavorativa | Retribuzione non prevista. Non maturano tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio |

Congedo per donne vittime di violenza di genere

| <i>Durata</i> | <i>Condizioni</i> | <i>Indennità</i> |
|---|--|--|
| <p>Tale congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi, equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa (<i>pertanto un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro</i>).</p> <p><i>Segue</i></p> <p>Esso non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo per la Lavoratrice di prestare attività lavorativa</p> | <p>Per fruire del congedo indennizzato la lavoratrice deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; - preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità; - indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo. Per la presentazione della domanda, <i>la lavoratrice potrà farsi assistere dai Patronati di riferimento, ivi compreso il Patronato ENCAL CISAL;</i> - consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione. <p>Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, a seconda della preferenza della lavoratrice.</p> <p>In caso di congedo orario, l'astensione potrà avvenire per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed</p> | <p><i>Indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione della lavoratrice, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.</i></p> <p>L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e, successivamente, conguagliata sui contributi dovuti all'INPS, mediante apposita procedura</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Per tutto quanto qui non previsto, si rinvia alla normativa legale vigente in materia (art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e s.m.i.) | |
|--|---|--|

Altri congedi o aspettative (previsione legale)

| <i>Tipologia</i> | <i>Condizioni</i> |
|----------------------------------|--|
| Soccorso alpino e speleologico | Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia. |
| Volontariato per Servizio civile | |
| Portatori di Handicap e Invalidi | |

Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza

Hanno diritto alla conservazione del posto i lavoratori a tempo indeterminato con tossicodipendenza accertata che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e/o socio-assistenziali.

La durata massima dell'aspettativa sarà pari a quella del programma terapeutico personalizzato e non dovrà comunque essere superiore a 3 anni.

Note:

[(*)] In altri casi di documentata forza maggiore il dipendente potrà concordare con il datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dalla Banca delle ore.

Titolo XXVII FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 78 (Festività)

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

1. festività nazionali:

- a) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b) 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- c) 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose:

- a) 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- b) 6 gennaio - Epifania;
- c) il giorno del Lunedì di Pasqua;

- d) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e) 1° novembre - Ognissanti;
- f) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g) 25 dicembre - Santo Natale;
- h) 26 dicembre - Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

Al lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli artt. 145 e 147.

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

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla banca delle ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una retribuzione giornaliera normale.

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

Art. 79 (Festività abolite)

Le festività abolite sono:

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

In loro sostituzione saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali, anche cumulabili con le ore di ferie annuali.

Titolo XXVIII SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 80

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

Titolo XXIX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI E MENSE AZIENDALI

Art. 81

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

In assenza di previsione di un servizio mensa obbligatorio, il datore di lavoro può autonomamente decidere di proporre ed istituire tale servizio nel momento in cui vi sia la necessità, per motivi organizzativi o produttivi, che il personale non debba fisicamente spostarsi durante la pausa per il pranzo.

Le modalità organizzative possono essere individuate tra le seguenti:

1) Somministrazione diretta in mense aziendali o interaziendali: i pasti vengono erogati in veri e propri locali mensa, a prescindere dal fatto che tali siano all'interno dell'azienda o meno, oppure che i pasti siano preparati o confezionati direttamente dall'azienda o da terzi in base a specifici contratti di appalto; il concorso del lavoratore al costo della gestione non potrà superare 1/4 del valore unitario di un pasto.

2) Convenzioni stipulate con ristoranti e fornitura di cestini confezionati: il servizio viene proposto attraverso convenzioni stipulate direttamente da parte del datore di lavoro con pubblici esercizi che siano in possesso di apposite autorizzazioni amministrative e dotati di locali adatti per offrire questo servizio, possibilmente contigui ai luoghi di lavoro; anche in questa ipotesi il concorso del lavoratore al costo della gestione non potrà superare 1/4 del valore unitario di un pasto.

3) Buoni pasto (ticket restaurant): questo servizio viene proposto attraverso la consegna al dipendente di appositi "buoni pasto" che permettono di accedere alle previste prestazioni presso determinati pubblici servizi; la consegna del buono pasto può essere correlata alla presenza giornaliera del lavoratore.

4) Indennità sostitutive di mensa: nel caso in cui le predette ipotesi non siano applicabili può essere previsto che al dipendente, con un orario di lavoro comportante la pausa per il vitto, spetti periodicamente una somma di denaro a titolo di indennità sostitutiva di mensa; il valore da corrispondere sarà determinato con contrattazione di secondo livello, entro il limite massimo di € 5,29/giorno.

Titolo XXX

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 82

Al lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, tutte le volte che lo contrae, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo, a pena di perdita, dovrà essere fruito al massimo entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la retribuzione giornaliera normale ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal lavoratore al datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il lavoratore dovrà produrre all'azienda copia del certificato di matrimonio, rilasciato dal comune di residenza.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai lavoratori in prova e ai lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi, salvo la corresponsione di quanto corrisposto dall'INPS al titolo, ove spettante.

Titolo XXXI

VOLONTARIATO

Art. 83

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla legge n. 162/1992 e dal D.M. n. 379/1994 applicativo della stessa.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla legge n. 266/1991, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

Titolo XXXII

LAVORATORI STUDENTI

Art. 84

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

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

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 30 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

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

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative finalizzate al miglioramento delle conoscenze in relazione alle mansioni svolte in azienda.

Il congedo non potrà eccedere 12 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

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

Titolo XXXIII

MATERNITÀ

Testo del Titolo XXXIII - Maternità

La LAIF ritiene che qualsiasi intervento assistenziale a sostegno della retribuzione, promosso dalle Istituzioni a salvaguardia dei diritti dei lavoratori, non debba costituire un costo indiretto per il datore di lavoro, nel rispetto del vincolo sinallagmatico del costituito rapporto di lavoro, in ordine a maturazione di elementi della retribuzione quali ferie, festività, 13^a mensilità e trattamento di fine rapporto lavoro (t.f.r.), dovendo gli stessi rimanere a totale carico dell'Istituto previdenziale per tutta la durata della gravidanza e puerperio. Si adopererà pertanto per portare la problematica ad un tavolo istituzionale per le valutazioni del caso.

Art. 85 (Gravidanza e puerperio)

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

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

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

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

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

L'indennità di maternità è anticipata dal datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità nel periodo successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio; determinano la maturazione anche della 13^a mensilità (da corrispondere per il solo 20% di quanto maturato nel periodo interessato) e delle ferie.

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

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'azienda e non solo del reparto ove la stessa prestava la sua attività;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Le parti, per il tramite del sistema bilaterale En.Bi.M.S., hanno previsto anche specifiche Prestazioni Sanitarie integrative al SSN e Prestazioni Straordinarie.

Per tali Prestazioni, variabili ed aggiornate periodicamente, i requisiti di accesso ed i relativi modi di richiesta, si rinvia al sito: www.enbims.it.

Art. 86 (Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del c.c.n.l.)

Congedo di maternità/paternità (saranno applicabili in ogni caso le prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, in continua evoluzione)

| <i>Genitore</i> | <i>Durata</i> | <i>Periodo</i> | <i>Retribuzione</i> | <i>Previdenza</i> |
|-----------------|--|--|--|---------------------------|
| Madre | 5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di legge verificate e certificate dall'ASL competente per territorio | - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - 3 mesi successivi la data del parto [(*)] | Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22, D.Lgs. n. 151/2001, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. n. 33 /1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei soli ratei di tredicesima mensilità | Copertura figurativa 100% |

| | | | | |
|-------|--|---------------------------|--|---------------------------|
| | | | maturati nel periodo interessato. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio; maturano i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie | |
| Padre | 5 mesi complessivi utilizzati dal padre soltanto nelle seguenti ipotesi: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva | Dopo la nascita del bimbo | Stessa indennità spettante al congedo di maternità | Copertura figurativa 100% |

Congedo parentale (ex maternità facoltativa) (saranno applicabili in ogni caso le prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, in continua evoluzione)

| <i>Genitore</i> | <i>Durata</i> | <i>Periodo di godimento</i> | <i>Retribuzione</i> | <i>Previdenza</i> |
|--|--|--|---|--|
| Madre [(*)(** (***))] [(** (***))] [(***)] | 6 mesi continuativi o frazionati | Nei primi 8 anni di vita del bambino | Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta [(**)] . Anticipazione dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. n. 33/1980. Il periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari | Copertura figurativa al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria |

| | | | | |
|--|-----------------------------|--|---------------|---------------|
| Padre [(*)(** (***)] [(** (***)] [(***)] | 6 mesi [(*) (**)] [(**)] | Nei primi 8 anni di vita del bambino | Come la madre | Come la madre |
|--|-----------------------------|--|---------------|---------------|

Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento) (saranno applicabili in ogni caso le prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, in continua evoluzione)

| <i>Genitore</i> | <i>Durata</i> | <i>Periodo di godimento</i> | <i>Retribuzione</i> | <i>Previdenza</i> |
|-----------------|---|---|---|---|
| Madre | - 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro | Durante il primo anno di vita del bambino | Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio; matura la 13 ^a mensilità, salvo il recupero di quanto anticipato dall'INPS | Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria |
| Padre | Diritto riconosciuto nei seguenti casi: - il figlio è affidato al padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. Diritto di uscire dal luogo di lavoro | Durante il primo anno di vita del bambino | Come madre | Come madre |

Permessi - Malattia del bambino e madre gestante (saranno applicabili in ogni caso le prestazioni previste dalla normativa vigente in materia, in continua evoluzione)

| <i>Genitore</i> | <i>Durata e periodo di godimento</i> | <i>Retribuzione</i> | <i>Previdenza</i> |
|-----------------|--|---|--|
| Madre [(*)] | - fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; | Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non | Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione |

| | | | |
|----------------|--|--|---|
| | - dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno | maturano le ferie e le mensilità differite | mediante riscatto o prosecuzione volontaria |
| Padre [(*)] | Come madre | Come madre | Come madre |
| Madre gestante | - permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche [(**)] | 100% dal datore di lavoro | Copertura al 100% |

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001 entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla retribuzione, alle ferie ed alla 13^a mensilità.

Note:

[(*)] Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi; in tal caso occorre parere del medico aziendale attestante la non pericolosità dei luoghi di lavoro ed autorizzazione del medico dell'ASL competente per territorio.

[(*)] La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

[(**)] Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

[(***)] La presente Tabella, può essere soggetta a variazioni dovute al susseguirsi di nuove disposizioni in materia, che prevedono l'estensione dell'età anagrafica del bambino fino a 12 anni e l'integrazione dovuta alla lavoratrice/lavoratore fino all'80%.

[(*)] Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

[(**)] Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

Titolo XXXIV FERIE E SOLIDARIETA'

Art. 87

Il lavoratore dipendente matura un periodo di ferie annuali retribuite nella misura di 4 settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali, 180 per quelli a 45 ore settimanali e 188 per quelli a 47 ore settimanali).

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e dei lavoratori dipendenti, è facoltà del datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

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

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

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

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

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

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

- Ferie solidali - Art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015

Dal 24 settembre 2015 la legge riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere a titolo gratuito le ferie maturate ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere i figli minori che per le loro particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Le modalità con le quali i lavoratori potranno concretamente esercitare questa facoltà, che costituisce una delle novità introdotte dai decreti attuativi del c.d. Jobs Act, sono rimesse ai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Pertanto si disciplina l'istituto delle ferie solidali con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione:

- 1) Su base volontaria ed a titolo gratuito il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie;
- 2) I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel precedente comma 1, possono presentare specifica richiesta al datore di lavoro, reiterabile, di utilizzo di ferie per una misura massima di 20 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata;
- 3) Ricevuta la richiesta, l'azienda rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente;
- 4) I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero dei giorni di ferie che intendono cedere (i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali ed i permessi individuali);
- 5) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;
- 6) Nel caso in cui il numero di giorni di ferie offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;
- 7) Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti;

8) Una volta acquisite, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione;

9) Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione totale o parziale delle ferie da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità;

10) La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Titolo XXXV

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 88 (Malattia od infortunio non professionali)

In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

| | |
|---|--|
| Condizioni | <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica (o il numero di protocollo identificativo) deve essere inoltrata o resa disponibile all'azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione</p> |
| Periodo di comportamento | <p>Diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni</p> |
| Astensione dal lavoro oltre il periodo di comportamento | <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comportamento, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comportamento per cumulo, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comportamento, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti, pur in assenza dell'attivazione delle procedure dichiarative previste da legge, in considerazione dell'inerzia dimostrata</p> |
| Indennità INPS | <p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</p> <p>- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG</p> |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Integrazione datoriale | <p>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per malattie superiori a 8 giorni, salvo che l'assenza sia dovuta a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo del 70% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo dell'80% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al lavoratore, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio quando, per inadempienza del lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'azienda, impregiudicata l'azione disciplinare</p> |
| Previdenza | Copertura 100% nei limiti del periodo di comportamento e della normativa vigente |
| Malattia e ferie | <p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti</p> |
| Controllo dell'assenza per malattia | <p>Diritto dell'azienda di far effettuare visite di controllo del lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. n. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</p> |

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

Titolo XXXVI

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 89 (Malattia professionale od infortunio professionali)

In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

| | |
|---------------------------------------|--|
| Condizioni | <p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il lavoratore deve dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione</p> |
| Periodo di comporto | <p>Infortunio sul lavoro: il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità</p> |
| Computo del periodo di comporto | <p>Ai fini del computo, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di computo, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della legge n. 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti</p> |
| Indennità INAIL | <ul style="list-style-type: none">- Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni.- Dal 91° giorno: 75% della RMG |
| Integrazione datoriale | <p>Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un importo ad integrazione atto a garantire:</p> <ul style="list-style-type: none">- nel primo giorno, il pagamento delle ore non lavorate;- dal 2° al 4° giorno il 100% della retribuzione giornaliera normale lorda a lui spettante;- dal 91° giorno al termine dell'infortunio il 10% della retribuzione giornaliera normale lorda a lui spettante;- dal 5° al 90° giorno il 20% della retribuzione giornaliera normale lorda a lui spettante; |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità lordizzata erogata dall'INAIL e della retribuzione mensile normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata dal dipendente al datore di lavoro che ne ha eventualmente anticipato il trattamento.</p> <p>In caso di indennità INAIL complessivamente superiore alla normale retribuzione lorda, l'azienda non opererà al lavoratore alcuna trattenuta.</p> <p>L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto</p> |
| Previdenza | Copertura al 100% nei limiti previsti dalla normativa vigente |
| Controllo dell'assenza per infortunio | <p>Diritto dell'azienda di far effettuare visite di controllo del lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. n. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale</p> |

Titolo XXXVII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA O INFORTUNIO

Art. 90 (Aspettativa non retribuita)

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

| | |
|--|---|
| Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute | <p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il t.f.r.), pari a 21 giorni di calendario per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il t.f.r.</p> <p>Se il lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine comunicato del periodo d'aspettativa, Egli, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "giustificato motivo soggettivo".</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>Resta inteso che, in sede aziendale, le parti potranno concordare, per iscritto, una diversa previsione in materia di aspettativa non retribuita, come prevedere, per la particolarità del caso, condizioni individuali di miglior favore.</p> <p>L'azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario, considerandolo dimissionario in caso di rifiuto.</p> <p>Il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"), fermo restando l'attivazione dell'iter disciplinare previsto dal c.c.n.l. e dallo Statuto dei lavoratori.</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il datore, il lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale</p> |
| <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento</p> | <p>Il lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7 giorni di calendario per ogni 12 mesi d'anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici; 2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro |

Art. 91 (Aspettativa non retribuita per altri motivi)

Al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore a 2 (due) anni, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi e nella misura massima del 5% del totale degli addetti a tempo pieno dell'Impresa.

Per tutto quanto compatibile, si rinvia alla disciplina sull'aspettativa non retribuita per malattia e infortunio di cui al precedente articolo.

Titolo XXXVIII

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRAPROFESSIONALI

Art. 92

Salvo obbligo concordato tra le parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le aziende potranno eventualmente garantire ai lavoratori prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

Titolo XXXIX

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 93

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà al lavoratore una "gratifica natalizia" o 13^a mensilità di importo pari ad una retribuzione mensile normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di

servizio prestato presso l'azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

La gratifica natalizia può essere erogata, previo accordo collettivo o individuale, anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

Quando "ad personam" la facoltà deve essere prevista nella lettera di assunzione del lavoratore; in un successivo atto formale, se concordata nel corso del rapporto di lavoro.

Titolo XL

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 94 (Trattamento di fine rapporto)

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

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 cod. civ., è la somma delle retribuzioni lorde normali mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

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

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 cod. civ., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione mensile normale e tredicesima dovuta per l'anno stesso, diviso 13.5.

Art. 95 (Corresponsione)

Il trattamento di fine rapporto deve essere normalmente erogato all'atto della corresponsione della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il solo t.f.r. entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del lavoratore in sede giudiziale.

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

Art. 96 (Anticipazioni)

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. il lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'azienda, quando mantiene presso la stessa il t.f.r., può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

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

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

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

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

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

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

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

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

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

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

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

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

Titolo XLI

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ' FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 97

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l., al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. n. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale.

I lavoratori hanno diritto (e le aziende hanno l'obbligo di darla) alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs. n. 81/2008, così come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs. n. 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata anche tramite un Organismo bilaterale o strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Organismo bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs. n. 106/2009 e, da ultimo, dell'art. 20, comma 1, lettera i, del D.Lgs. n. 151/2015 l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da € 1.315,20 ad € 5.699,20. Sanzione ancora più pesante ed ammenda aumentata in relazione al numero dei lavoratori non formati (sino a cinque; da sei a dieci; oltre dieci).

In materia di igiene e sicurezza sul lavoro la Costituzione italiana (artt. 2-32 e 41) prevede la tutela della persona umana nella sua integrità psico-fisica come principio assoluto ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri.

Partendo da tali principi costituzionali la giurisprudenza ha stabilito che la tutela del diritto alla salute del lavoratore si configura sia come diritto all'incolumità fisica sia come diritto ad un ambiente salubre.

Il quadro normativo che disciplina la materia della sicurezza sul lavoro è costituito:

- da disposizioni del codice civile (art. 2087);
- dalla disciplina-quadro attualmente contenuta nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" così come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 che ha provveduto contestualmente ad abrogare il D.Lgs. n. 626/1994;
- dallo Statuto dei Lavoratori, per quanto attiene gli aspetti legati al controllo dell'applicazione delle misure antinfortunistiche;
- dalla contrattazione collettiva.

L'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione così di seguito rilevabili:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento, nel tempo, dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buona prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

- le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono, in nessun caso, comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ., le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18, D.Lgs. n. 81/2008 e successivi aggiornamenti).

Il datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
- la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.).

Il datore di lavoro ed il dirigente devono:

- nominare il Medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e per il primo soccorso;
- nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute ed alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari ed idonei Dispositivi di protezione individuale (D.P.I.);
- limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- richiedere l'osservanza, da parte dei singoli lavoratori, delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- inviare i lavoratori alla visita dal Medico competente, entro le scadenze previste;
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- in caso di emergenza, adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione ed addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave ed immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento unico di valutazione dei rischi, in caso di appalti;
- comunicare all'INAIL, a fini statistici ed informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato;
- in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35, D.Lgs. n. 81/2008 e successivi aggiornamenti);
- aggiornare le misure di prevenzione;
- comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di inidoneità.

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 cod. civ. (inosservanza delle norme antinfortunistiche) costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza può integrare gli estremi di reati penali.

L'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della delega per le funzioni in capo al datore di lavoro. Quest'ultimo può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

In assenza del Documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro: lavoro a tempo determinato; lavoro intermittente; lavoro in somministrazione, lavoro in apprendistato.

Ogni lavoratore deve: prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008); contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza; utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione dal datore; segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; sottoporsi ai controlli sanitari.

Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori; riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione ed agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo; promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è di norma sentito; partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 21/2008; fa proposte in merito all'attività di prevenzione; avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività; può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche.

Le Organizzazioni sindacali sottoscrittrici il presente c.c.n.l. si attiveranno per la costituzione, in ogni realtà aziendale, delle Rappresentanze dei lavoratori mediante elezione diretta da parte dei lavoratori stessi, con

diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti ed in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione che, in copia, sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

In caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle aziende fino a 10 dipendenti, di n. 16 (sedici) ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle aziende con oltre 10 dipendenti, di n. 24 (ventiquattro) ore di permesso retribuito annuo. Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ed all'accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione dell'R.L.S. e dei relativi aggiornamenti saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Le parti confermano che la "formazione di base" per i R.L.S. ed i successivi corsi di aggiornamento possano essere erogati anche in modalità E-Learning. A tal fine la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto accordo Stato-regioni del 7 luglio 2016 in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici

Per tutto quanto non precisato si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

IL PREPOSTO

Una delle modifiche più rilevanti del D.Lgs. n. 81/2008 operate dal D.L. n. 146/2021, come modificato dalla legge di conversione n. 215/2021, riguarda la figura del preposto.

Il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 2, comma 1 indica la definizione, dal punto di vista del diritto penale del lavoro, del preposto che è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Il preposto lo enuclea la legge a partire dalla effettiva organizzazione del lavoro aziendale e dalla posizione gerarchica sovraordinata che alcuni "superiori" hanno in azienda, eventualmente, nei confronti di altri soggetti aziendali "sottoposti".

Una volta che il datore di lavoro ha deciso di organizzare la sua attività con alcune funzioni aziendali sovraordinate ad altre, automaticamente si è generata, eventualmente, la figura del preposto (o del dirigente) come colui che nella normale attività lavorativa esercita una supremazia su altri a lui sottoposti.

Il preposto è una delle tre figure cui, secondo la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono, nell'ambito dell'impresa, specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste. Il preposto, come il datore di lavoro ed il dirigente, è individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni ad essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto iure proprio. Il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro ma bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso direttamente fanno capo.

E' pertanto del tutto improprio il richiamo alla assenza di delega da parte del datore di lavoro con il quale la difesa del preposto cerca di allontanare la responsabilità.

I poteri ed i doveri dei preposti si collocano ad un livello radicalmente diverso da quello dei poteri dei soggetti in posizione apicale nell'azienda e sono, in un certo senso, subordinati e limitati dal settore e dal luogo in cui esercitano le loro attività.

Il capo-reparto è, quale preposto, personalmente tenuto a far adottare ai dipendenti i necessari mezzi di protezione individuale adeguati al tipo di lavoro che devono compiere, svolgendo a tal fine specifica attività di vigilanza e controllo; altrimenti, in caso di insorgenza di rischi all'integrità fisica dei lavoratori, devono segnalare al datore di lavoro la carenza o inadeguatezza del mezzo di protezione individuale dato in uso ai dipendenti.

Il D.Lgs. n. 81/2008, art. 18 è stato modificato in modo significativo con l'introduzione del nuovo obbligo, penalmente sanzionato a titolo contravvenzionale, a carico del datore di lavoro e/o del dirigente (nell'ambito delle sue competenze e attribuzioni) previsto dalla nuova lettera b-bis, introdotta dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215 di conversione del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", vigente dal 21 dicembre 2021.

In particolare da quest'ultima data l'art. 18, comma 1 dispone che "il datore di lavoro e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19.

I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

Si tratta di un obbligo nuovo e penalmente sanzionato.

Il successivo articolo 26 è stato anch'esso modificato con senso identico, laddove dispone, al comma 8-bis, che "nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto".

I datori di lavoro che non comunicano ai committenti il nominativo del preposto sono sanzionati penalmente a titolo contravvenzionale

Il riferimento ai contratti ed agli accordi collettivi di lavoro in relazione al compenso per l'attività di preposto chiama in causa anche la congruenza tra incarico contrattuale (che deve includere le mansioni di vigilanza) ed il compito di preposto che non può essere affidato, dal punto di vista giuslavoristico, a chi non ha una categoria contrattuale compatibile, in difetto potrà richiedere avanti il giudice del lavoro le differenze dovute in rapporto al corretto inquadramento contrattuale e, dal punto di vista penalistico, potrebbe essere discutibile l'idoneità a svolgere il compito di preposto.

Come nella privacy occorre individuare il responsabile del trattamento dei dati, nella sicurezza sul lavoro occorre individuare il preposto responsabile della vigilanza con atto di nomina portato a conoscenza del soggetto interessato.

L'azienda individua il preposto con un suo atto interno, il lavoratore deve firmarlo per presa visione o per accettazione. L'individuazione del preposto deve essere esplicita e scritta.

In relazione alla previsione di cui all'articolo 18, comma 1, lett. b-bis, nel testo risultante dalla modifica di cui alla legge n. 215/2021, con riferimento alle attività di vigilanza di cui all'articolo 19 da parte del Preposto, le parti prevedono l'introduzione di uno specifico emolumento finalizzato a qualificare economicamente lo svolgimento dell'attività richiesta, fondamentale in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Tale emolumento dovrà considerarsi minimo e, in sede aziendale, a seconda delle dimensioni, classificazioni di pertinenza e dei rischi, le parti potranno adeguarlo agli effettivi fabbisogni richiesti dall'incarico di Preposto e alle responsabilità correlate.

Per tutto quanto sopra, le parti, anche tenuto conto della normativa di nuova introduzione, hanno concordato l'emolumento minimo mensile da riconoscere al Preposto, pari al 5% della sua paga base per ogni mese prestato con tale Incarico. A tal fine, alle frazioni di mese si applicherà lo stesso criterio per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, le frazioni di mese con incarico di Preposto superiori a 14 giorni, si

considereranno come mese intero, con il conseguente diritto del Preposto a ricevere l'emolumento minimo del 5% della sua retribuzione mensile Normale.

L'indennità del Preposto di cui al presente articolo, essendo correlata ad una funzione specifica, variabile nel tempo, sarà ininfluente ai fini della determinazione delle retribuzioni indirette, differite e del t.f.r. unica eccezione è rappresentata dalle ferie, ove in tale periodo il Preposto avrà comunque diritto a ricevere l'indennità di cui al presente articolo.

Essa sarà pertanto riconosciuta nel corpo del cedolino paga.

Alla formale cessazione dell'incarico di Preposto, cesserà anche il relativo emolumento.

Infine, le parti aziendali potranno prevedere anche apposita copertura assicurativa in funzione delle attività e responsabilità del Preposto.

Titolo XLII

OBBLIGO DI FEDELTÀ' - PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 98 (Obbligo di fedeltà)

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 cod. civ.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro, alle condizioni previste dalle vigenti leggi o da accordi tra le parti.

Art. 99 (Patto di non concorrenza)

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

Titolo XLIII

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 100

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

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

- Potere gerarchico

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni. L'azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della legge n. 300/1970.

- Correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri impronteranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie è elemento caratterizzante della volontà delle parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

DIRITTI INDIVIDUALI

- Lotta alle discriminazioni

è fatto obbligo di contrastare e, alla fine, eliminare integralmente ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi. Ogni attività che sia riconducibile a minor attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

- Divieto di discriminazioni

E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale, dello Statuto dei Lavoratori, nonché dei testi dei decreti legislativi n. 198/2006, n. 215/2003, n. 216/2003 e n. 286/1998, di operare qualunque tipo di discriminazione, sia essa diretta e/o indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dalle ragioni politiche e sindacali, dal sesso, dall'orientamento sessuale da convinzioni personali, handicap, età e provenienza geografica. Si ricorda altresì che, come previsto dalla legge n. 135/1990, è vietata la discriminazione sulla base della sieropositività.

- Molestie

il datore di lavoro, ai sensi della normativa vigente, è tenuto altresì a prevenire il verificarsi di molestie e molestie sessuali sul posto di lavoro, ossia tutte quelle azioni poste in essere, per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- Azioni positive

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente capoverso (molestie), per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a sostenere l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- 1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione della carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, pregiudicandone la formazione, l'avanzamento professionale e di carriera ovvero il trattamento economico e retributivo
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nelle categorie nelle quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- 4) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi
- 5) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

- Tutela delle convinzioni etico-religiose

nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio. A tal proposito il datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze lavoratori provenienti da diversi Paesi dovrà altresì, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, provvedere alla valutazione dei rischi di stress lavoro-correlato e organizzare l'attività lavorativa in relazione ad eventuali particolari esigenze etiche o religiose dei lavoratori suddetti

Fermo restando l'obbligo di non discriminazione su ogni altra considerazione, nella programmazione dell'attività lavorativa si cercherà di limitare le situazioni di conflittualità tra i dipendenti per l'assegnazione di eventuali specifiche attività solo ad alcuni lavoratori al fine di garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto precedentemente nel presente articolo.

- Politiche inclusive

Le parti, richiamando i contenuti della legge n. 68/1999, demandano all'ENBIMS la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente c.c.n.l.

- Tutela della privacy

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda, in caso di terziarizzazione del servizio di gestione del personale, dovrà comunicare mediante affissione i dati dello Studio di Consulenza del Lavoro incaricato di detto servizio.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa vigente in tema di tutela della privacy, anche in riferimento all'utilizzo in azienda di strumenti che consentano il controllo a distanza.

- Tutela delle condotte personali

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

- Attività di controllo delle condotte

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comportano il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori, definita dalla legge n. 300/1970 e dal D.Lgs. n. 151/2015.

- Termini correlati al periodo di comporta

In caso di malattia, il lavoratore avrà diritto a richiedere per iscritto all'azienda l'indicazione del periodo di comporta maturato e usufruito, al fine di essere messo in condizioni di valutare correttamente l'eventuale recesso aziendale. Di conseguenza, l'azienda, dovrà rispondere per iscritto a tale richiesta del dipendente, di norma entro una settimana lavorativa.

Art. 101 (Corresponsione della retribuzione)

Il lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

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

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla R.S.U., il lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale.

Parimenti, il lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla R.S.U. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Titolo XLIV

CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 102

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'azienda si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia.

Titolo XLV

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 103

È costituita tra le parti una Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il regolamento approvato dalle parti stesse.

La Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente c.c.n.l. e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente c.c.n.l. e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, e in tal caso il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente c.c.n.l.;
7. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

Titolo XLVI

ENTE BILATERALE (EN.BI.M.S.)

Art. 104 (Ente Bilaterale - En.Bi.M.S.)

L'Ente bilaterale nazionale ("En.Bi.M.S." o "ENBIMS") è stato costituito dalle parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente c.c.n.l., in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di legge o intese tra le parti.

Le parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della sicurezza e della salute, nell'ambito dei luoghi di lavoro, all'Organismo paritetico nazionale confederale OPNC - ENBIMS Sicurezza, di cui all'accordo interconfederale del 21 marzo 2017 ed al sistema degli Organismi paritetici regionali (OPRC) e territoriali (OPTC).

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni/integrazioni e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro ed alla qualificazione ed ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi sulla stessa lingua italiana;

- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di sussidi in caso di decesso del lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni (vedasi: www.enbims.it);
- e) di integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di Welfare Contrattuale;
- f) di monitoraggio, attraverso la costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;
- g) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni/integrazioni;
- h) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) di interpretazione contrattuale autentica del testo del c.c.n.l. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione bilaterale nazionale di garanzia, interpretazione, certificazione e conciliazione;
- j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai soli fini statistici, delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione nazionale di garanzia, interpretazione e conciliazione;
- k) di gestione dei contributi obbligatori, di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle parti che hanno stipulato il presente c.c.n.l.;
- l) di provvedere alla costituzione degli Enti bilaterali regionali e/o provinciali, seguendo le indicazioni delle parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) di emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo Statuto;
- n) di attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di legge e che sia affidato all'Ente dalle parti stipulanti.

Art. 105 (ENBIMS: iscrizione dell'azienda e dei lavoratori)

Le parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei lavoratori tramite l'ENBIMS e le prestazioni di welfare, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente c.c.n.l. e pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione, sia per le aziende che per i lavoratori, nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro c.c.n.l. o per nuova attività, l'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente c.c.n.l., previo versamento da parte dell'azienda di un contributo "una tantum" di € 60,00 (sessanta/00) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'azienda sarà poi tenuta ad iscrivere tutti i lavoratori in forza ed i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente c.c.n.l.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'ENBIMS ricavabile dal sito www.enbims.it

Art. 106 (ENBIMS: adempimenti obbligatori)

I contributi a favore dell'ENBIMS, previsti nelle successive tabelle, dovranno essere mensilmente versati tramite modello F24 e con codice causale "EBMS" (sezione ALTRI ENTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI), nel rispetto di eventuali altri adempimenti previsti dall'ENBIMS (visitare il sito www.enbims.it).

I versamenti all'ENBIMS dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive tabelle.

Aggiornato al Protocollo di rinnovo del 31 gennaio 2023

Tabelle per i contributi da versare all'Ente bilaterale, con diritto del lavoratore a richiedere le relative prestazioni (www.enbims.it).

Ai fini dell'applicazione del presente c.c.n.l. è obbligatorio l'iscrizione e versamento dei contributi all'En.Bi.M.S. a favore dei dipendenti.

Non sono ammesse deroghe aziendali, né applicazioni di altri Enti bilaterali.

Tabella 1): Contributi dovuti all'En.Bi.M.S. per la generalità dei lavoratori (Quadri esclusi), assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali (1)

| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile (€)</i> | <i>Contributo annuo (€)</i> |
|---|-------------------------------|-----------------------------|
| <i>A. "Gestione Ordinaria" (2):</i> Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a: 1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza, riservando all'En.Bi.M.S. Sicurezza un contributo pari a euro 0,50 mensili per ciascun lavoratore; 2. garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l.: | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 10,00 | 10,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 2,00 | 24,00 |
| <i>B. "Gestione Speciale":</i> | | |
| Per le prestazioni sanitarie integrative al SSN (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il regolamento adottato dall'assemblea dell'En.Bi.M.S. | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 14,00 | 168,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 1,00 | 12,00 |
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S | 27,00 | 324,00 |

Tabella 2) Contributi dovuti all'En.Bi.M.S. per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali (5)

| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile (€)</i> | <i>Contributo annuo (€)</i> |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|

| | | |
|---|-------|--------|
| <p><i>A. "Gestione Ordinaria" (6):</i></p> <p>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza, riservando all'En.Bi.M.S. Sicurezza un contributo pari a euro 0,50 mensili per ciascun lavoratore; 2. garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l.: | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 10,00 | 120,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 2,00 | 24,00 |
| <p><i>B. "Gestione Speciale":</i></p> <p>Per le prestazioni sanitarie integrative al SSN (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale od extraprofessionale o di decesso secondo il regolamento adottato dall'assemblea dell'En.Bi.M.S.</p> | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 40,67 | 488,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 1,00 | 12,00 |
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S | 53,67 | 644,04 |

Tabella 3): Contributi dovuti alla sola "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.M.S. per i lavoratori con contratto a tempo determinato, pari o inferiori a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe) (7)

| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile (€)</i> | <i>Contributo annuo (€)</i> |
|---|-------------------------------|-----------------------------|
| <p><i>A. "Gestione Ordinaria" (8):</i></p> <p>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza, riservando all'En.Bi.M.S. Sicurezza un contributo pari a euro 0,50 mensili per ciascun lavoratore; 2. garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l.: | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 5,00 | 60,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 1,00 | 12,00 |

| | | |
|--|------|-------|
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S | 6,00 | 72,00 |
|--|------|-------|

Tabella 4) Contributi dovuti all'En.Bi.M.S. per la generalità dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato a tempo parziale inferiore a 16 ore settimanali (9)

| <i>Descrizione</i> | <i>Contributo mensile (€)</i> | <i>Contributo annuo (€)</i> |
|--|-------------------------------|-----------------------------|
| <p><i>A. "Gestione Ordinaria":</i></p> <p>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</p> <p>1. garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'En.Bi.M.S. e dell'En.Bi.M.S. Sicurezza, riservando all'En.Bi.M.S. Sicurezza un contributo pari a euro 0,50 mensili per ciascun lavoratore;</p> <p>2. garantire il contributo per il funzionamento dei R.S.T. (Responsabili Sindacali) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e ai R.S.D. a quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l.:</p> | | |
| - di cui a carico dell'azienda, per ciascun lavoratore | 10,00 | 120,00 |
| - di cui a carico del lavoratore | 2,00 | 24,00 |
| Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.M.S | 12,00 | 144,00 |

I contributi previsti alla Gestione Speciale sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al SSN (ora attraverso la Mutua MBA: www.mbamutua.org) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al SSN e per Caso morte/infortuni, si rinvia al sito dell'Ente bilaterale (www.enbims.it).

Le prestazioni dell'En.Bi.M.S. costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente c.c.n.l. e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi contrattuali.

Inoltre le parti, in conformità alle previsioni legali in materia, intendono costituire il Fondo di solidarietà bilaterale contrattuale, allo scopo di assicurare trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa integrazione, in tutte le realtà che per le loro caratteristiche dimensionali o di settore non danno diritto alle integrazioni salariali dell'INPS.

In attesa di tale costituzione, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 (cinque) dipendenti dovranno versare il contributo legalmente previsto al "Fondo di integrazione salariale" (già "Fondo di solidarietà residuale") Istituito presso l'INPS ai sensi del decreto ministeriale n. 94343 del 3 febbraio 2016, che precisa le prestazioni del Fondo.

Per eventuali aggiornamenti in merito alla costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale contrattuale si rinvia al sito dell'Ente bilaterale (www.enbims.it).

Art. 107 (ENBIMS: responsabilità per mancata contribuzione)

L'azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'ENBIMS, nei limiti della prescrizione quinquennale, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggior danno subito. Sempre entro i limiti della prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti.

Resta fermo che, qualora l'azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione ed integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'ENBIMS al lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal datore di lavoro, con costi a suo carico. Anche in caso di morte o di invalidità del dipendente, di diritto iscrivibile alla "Gestione Speciale", il datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al lavoratore, ai suoi superstiti o al lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (sanitarie integrative al SSN e assicurative o di sostegno) se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti.

Per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l. i versamenti obbligatori ed i contributi dovuti, nonché le relative prestazioni, concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo dei lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

Titolo XLVII PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 108

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

Titolo XLVIII PATRONATI

Art. 109

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. (esempio: ENCAL CISAL), hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

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

Titolo XLIX CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 110 (Contributo d'assistenza contrattuale - Co.As.Co)

Le Associazioni datoriali firmatarie hanno determinato, a carico dei datori di Lavoro, una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 1,00 (uno/00) per dipendente per 12 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Titolo L PRIVACY

Art. 111

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

DISCIPLINA SPECIALE

Titolo LI

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 112 (Ambito di applicazione)

Il presente c.c.n.l. si applica esemplificativamente alle seguenti categorie economiche operanti in regime di subfornitura:

1. Tessile, abbigliamento, calzaturiero;
2. Fabbricazione articoli in pelle e cuoio
3. Metalmeccanici;
4. Autotrasporto conto terzi
5. Oreficeria;
6. Alimentari
7. Ogni altro settore, che verrà successivamente individuato da una Commissione all'uopo costituita tra le parti contraenti, in cui le aziende operano esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura.

Titolo LII

QUADRI

Art. 113 (Quadri)

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

Art. 114 (Quadri: orario part-time speciale)

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

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 115 (Quadri: formazione e aggiornamento)

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

Art. 116 (Quadri: assegnazione della qualifica)

L'assegnazione al lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 117 (Quadri: polizza assicurativa)

Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal datore di lavoro, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Titolo LIII

CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 118 (Classificazione unica)

I lavoratori dipendenti, quadri, impiegati ed operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 8 livelli.

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei lavoratori agli 8 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente c.c.n.l.

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

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;

b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);

c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

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

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

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del c.c.n.l.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale e qualifica, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

| <i>Classificazione</i> | <i>Autonomia [(*)]</i> | <i>Qualifiche</i> | <i>Mansioni</i> |
|------------------------|---|-------------------|----------------------------|
| Quadro | Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale | Quadro | - |
| 1° Livello | Organizzativa e Funzionale | Impiegato | Elevate Funzioni Direttive |
| 2° Livello | Organizzativa e Funzionale | Impiegato | Funzioni Direttive |

| | | | |
|------------|--------------------|-------------------|---|
| 3° Livello | Funzionale Elevata | Impiegato/Operaio | Elevato Concetto/ Specializzato Provetto |
| 4° Livello | Funzionale | Impiegato/Operaio | Concetto/Specializzato |
| 5° Livello | Esecutiva | Impiegato/Operaio | Elevata Qualificazione |
| 6° Livello | Operativa S | Impiegato/Operaio | Qualificato |
| 7° Livello | Operativa | Impiegato/Operaio | Ordine |
| 8° Livello | Semplice | Operaio | Comune |

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, sarà compito della Commissione bilaterale sull'interpretazione contrattuale emettere parere vincolante che sarà pubblicato nel sito della LAIF, della CISAL e dell'ANPIT.

Le declaratorie, i profili e le esemplificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermare.

Note:

[(*)] Definizione di AUTONOMIE:

- RAPPRESENTATIVA: quando il lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande azienda od in azienda con meno di 50 dipendenti.

- ORGANIZZATIVA: quando il lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

- FUNZIONALE: quando il lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.

- ESECUTIVA: quando il lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.

- OPERATIVA: quando il lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.

- SEMPLICE: quando il lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

Art. 119 (Classificazione quadri, impiegati ed operai)

Quadro - Comune a tutti i settori

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro il lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente c.c.n.l. e che in autonomia rappresentativa, organizzativa e funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa; sia preposto alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

Profili ed esemplificazioni di Quadro:

- Responsabile di servizio amministrativo;
- Responsabile di servizio commerciale;
- Responsabile di servizio di produzione;
- Responsabile di servizio EDP;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella detta elencazione.

1° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Elevate Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 1° livello:

Impiegato Amministrativo con "Elevate Funzioni Direttive" che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso:

- Responsabile Amministrativo

Impiegato Tecnico con "Elevate Funzioni Direttive" che esercita autonoma gestione delle attività tecnico/produttive quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento e condizionamento. Appronta le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico:

- Responsabile Tecnico

Impiegato area Commerciale con "Elevate Funzioni Direttive" preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita ed il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi:

- Responsabile Commerciale/vendite.

Impiegato area Personale con "Elevate Funzioni Direttive", alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato/Titolare: elabora e gestisce le politiche dell'azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la

formazione e lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative al contenzioso del lavoro:

- Responsabile del Personale.

Impiegato area Legale con "Elevate Funzioni Direttive" che, in grande azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:

- Responsabile Legale e contenzioso.

Altri Impiegati con "Elevate Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

2° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Funzioni Direttive" d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolge nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo di altri lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici ed amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 2° livello:

Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" che coordina le attività amministrative interne e/o esterne e gli aspetti gestionali e del personale, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale (comprese le attività di ricerca, assunzione e contenzioso); amministrazione e finanza; costi e contabilità industriale; sistemi informativi:

- Capo Servizi Amministrativi

Impiegato Legale con "Funzioni Direttive" che, avendone i titoli, in autonomia funzionale ed organizzativa, stende contratti, valuta il contenzioso legale e promuove le azioni di tutela (recupero crediti, eventuali ricorsi, diffide, transazioni, ecc.):

- Capo Servizio Legale.

Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" che con specifica competenza tecnica coordina gli interventi tecnici di manutenzione ordinaria e straordinaria, i rifacimenti e l'installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, curando la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale, e per i successivi interventi quali il c.d. Libretto di fabbricato, manuali di manutenzione, ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale:

- Responsabile tecnico manutenzioni ed impianti;

- Responsabile rifacimenti e manutenzioni edili;

- Capo Servizio sistemi informativi;

- Responsabile SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori, ecc.

Impiegato con "Funzioni Direttive" che assicura, nell'ambito del servizio, la gestione dei programmi e del personale sottoposto, la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di

formazione per l'aggiornamento di personale addetto, rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'azienda. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

- Capo Servizio, responsabile dei Sistemi Informativi.

Altri Impiegati con "Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

3° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto" cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 3° livello:

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc., e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:

- Capo Ufficio

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:

- Capo Contabile

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzioni e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro:

- Capo Ufficio Paghe e Contributi

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale.

- Responsabile Sistemi Informativi.

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza, stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi.

Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

- Responsabile tecnico

Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

- Responsabile Manutenzioni.

Impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:

- Capo Ufficio Legale.

Impiegato di "Elevato Concetto" che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E' responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli.

- Responsabile Magazzino.

Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

3° livello

Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

Profili ed esemplificazioni di operaio di 3° livello comuni a tutti i settori:

- Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione;

- Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: sribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine;

- Capo Magazziniere

- Capo squadra area manutenzione

- Capo sezione

Settore Tessili - Abbigliamento - Calzaturiero:

Profili:

- Aiuto Modellisti

- Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo

- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie
- Sarto finito che confeziona il capo completo
- Addetto allo sviluppo dei modelli
- Analista tempi e metodi cronotecnico
- Collaudatore intermedio o finale di giacche, tailleur, mantelli, pantaloni, gonne casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione.

Settore Metalmeccanici:

Profili:

- Installatore e Collaudatore di sistemi elettronici (lavoratore che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, esegue fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo ed avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale)
- Manutentore di più sistemi elettronici o meccanici (lavoratore che, fuori sede, esegue qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia)
- Addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede (lavoratore che, rispondendo direttamente alla Direzione, opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti)
- Modellista in legno (lavoratore che esegue il ciclo completo di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali)
- Giuntista (lavoratore che esegue, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinando fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. E' altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale)
- Addetto macchine a controllo numerico (lavoratore che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, esegue su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o di materiali innovativi. Provvede, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo. Integra, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature).

Settore Orafi:

Profili:

- lavoratore che compie con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi
- lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure valide per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza

- Montatore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranza, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori)

- Pulitore (lavoratore che, in piena autonomia operativa, esegue, con particolare capacità ed esperienza, lavori di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto. Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori)

- Tornitore in lastra (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto)

- Compositore di bagni galvanici (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, esegue la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale)

- Miniaturista (lavoratore che effettua miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni - figure, animali, ecc. - senza sede predisposta)

- Incisore (lavoratore che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica realizza, mediante incisione, figure complesse in piena autonomia)

- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, esegue con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesta)

- Incassatore (lavoratore che, in totale autonomia, incassa qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedano la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà)

- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Riparatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali, esegue qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali)

- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettua con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale)

- Disegnatore (lavoratore che, sulla base di istruzioni e con riferimenti a schemi, esegue disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali)

- Programmatore di produzione (lavoratore che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adotta nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definisce con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; segue lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi)

- Compositore di leghe (lavoratore che, in autonomia, prepara leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche)

Settore Autotrasporto Merci c/terzi:

Profili:

- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru

- Primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali

- Gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate

- Conduttore di macchine operatrici particolarmente complesse con esperienza operativa sui vari tipi di terreno; operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi

- Tecnico specialista in elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue, con autonomia operativa, lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari ed i cui interventi risultino risolutivi

- Operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granai portuali

- Tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo

- Motoristi e/o collaudatori

- Capi operai

4° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 4° livello:

Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge più compiti nell'area amministrativa, responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.

- Contabile.

Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali.

- Esperto informatico

Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici.

- Programmatore Analista.

Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:

- Analista reti e pc.

Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.

- Addetto al controllo di gestione.

Impiegato di "Concetto" tecnico, amministrativo o commerciale, esperto linguistico che con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno in una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, amministrativi o commerciali con collaboratori, Enti, clienti, banche o fornitori:

- Operatore in lingua straniera

Impiegato tecnico di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:

- Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici.

Altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

4° Livello

Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

Il lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. Con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione.

Settore Tessili - Abbigliamento - Calzaturiero:

Profili:

- Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi

- Aiuto caposquadra area di manutenzione

- Operatore di modellistica
- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombamento del modello
- Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie
- Studio del disegno con determinazione del consumo con modello già preparato
- Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo
- Personale addetto alla programmazione ed al controllo delle merci in magazzino
- Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- Sceglitori di pelli
- Addetto al taglio ed al piazzamento delle parti principali della tomaia in pelle
- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- Incisore su stampi a macchina con relativa messa a punto
- Stampatore specializzato
- Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- Addetto alla guida ed al controllo dei lavoratori della borlonatura
- Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili prototipo
- Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna ed accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti
- Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi ed accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi
- Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi (regolatori telai)
- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto
- Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura
- Aiuto assistente tessile
- Tessitore a mano
- Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo
- Capo macchina di tintoria in continuo
- Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore
- Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori

- Operai specializzati, responsabili alla lavorazione ad impressione, rapporta tura, provi natura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa
- Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale
- Addetti all'adattamento dei modelli su forma
- Addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelliera
- Addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate
- Addetti alla tresatura della suola applicata
- Addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate
- Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate
- Addetti alla cucitura del guardarolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina
- Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle soles e del tacco nella lavorazione "good-year"
- Addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia fresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del prefinito
- Attrezzisti o manutentori con capacità di intervento sulle singole macchine
- Responsabili conduzione carosello o giostra di schiumatura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza
- Responsabili della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria
- Addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato
- Addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi da sci)
- Addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della cima di base nei suolifici
- Conduttori di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

Settore Metalmeccanici:

Profili:

- Lavoratore che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del 5° livello, compie, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi
- Lavoratore che guida e controlla, con apporto di competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni
- Attrezzatore di macchine (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, esegue qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie, intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati)
- Riparatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e della modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, esegue qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte)
- Collaudatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà

per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e, per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate)

- Addetto prove di laboratorio, Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti esegue, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze)

- Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettua, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà provvedendo, con la scelta della successione delle fasi di lavorazione, alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione)

- Fonditore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettua, con la conduzione di forni di fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione)

- Laminatore (lavoratore addetto agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, esegue il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, esegue registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettua interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo)

- Montatore macchinario, Costruttore su banco, Costruttore su macchine utensili (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale)

- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Installatore impianti (lavoratore che, con interpretazione critica del disegno, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione ed esegue, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale)

- Saldatore (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa), cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti, tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo)

- Modellista in legno (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità di esecuzione, esegue, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti)

- Formatore a mano, Animista a mano (lavoratore che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima e fornisce, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.)

- Guardafili giuntista (lavoratore che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse. Effettua tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto ed assicurando le caratteristiche funzionali prescritte)

- Installatore di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento, Ramista, Primarista (lavoratore che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali; qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale; ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale)

- Programmatore produzione (lavoratore che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definisce con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, segue lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali, partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei loro programmi).

Settore Orafi:

Profili:

- lavoratore che compie a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione, tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedono adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenze interpretative del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o legalmente riconosciuti, oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro

- lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente

- Lapidatore, Diamantatore (lavoratore che, su macchine non attrezzate e con autonomia, realizza decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchine e di attrezzatura)

- Preparatore (lavoratore che, in autonomia, esegue con perizia operazioni complesse per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione, assicurando il grado di qualità richiesto) o Stampatore (lavoratore che, operando su tutti i tipi di macchine per stampaggio, esegue tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa a punto delle attrezzature e/o la sostituzione di attrezzi ed esegue, in funzioni di ristrette tolleranze, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando il controllo delle operazioni eseguite)

- Montatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, esegue lavori di natura complessa per il montaggio di oggetti di argenteria e/o oreficeria e/o gioielleria di particolare difficoltà)

- Pulitore (lavoratore che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con autonomia di giudizio circa le modalità ed i punti di intervento, esegue operazioni complesse per la pulitura di oggetti in metallo prezioso di particolare difficoltà)

- Tornitore in lastra (lavoratore che secondo procedure, metodi o indicazioni stabiliti esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti di argenteria di particolare difficoltà)

- Cerista, Tagliatore di gomme (lavoratore che esegue in autonomia tutte le operazioni di preparazione per la microfusione e le operazioni relative alla fusione o lavoratore che esegue il taglio degli stampi in gomma)
- Conduttore di impianti galvanici (lavoratore che, secondo procedure o metodi prestabiliti, procede alla composizione ed al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando correzioni e sostituzioni ed esegue tutte le operazioni galvaniche ed accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto)
- Miniaturista (lavoratore che effettua miniature di semplice esecuzione su metalli, per la realizzazione con smalto di disegni - figure, animali, ecc.)
- Incisore (lavoratore che compie operazioni complesse di incisioni)
- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che esegue sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà)
- Incassatore (lavoratore che, su indicazioni generali, compie a mano operazioni complesse di incassatura, anche senza sedi predisposte)
- Preparatore di leghe (lavoratore che effettua reintegri sulla base di indicazioni che partendo da formule di leghe già definite consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Riparatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procede alla individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per la loro riparazione o per la manutenzione e messa a punto di macchine e impianti o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti meccanici ed elettrici)
- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni, disegni o schemi equivalenti, esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione e il montaggio su banco o su macchine operatrici non attrezzate, di attrezzature, macchine e loro parti)
- Disegnatore particolarista (lavoratore che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di oggetti su metallo prezioso o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti riportando norme di valutazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali)
- Commesso (lavoratore che, in autonomia, oltre ad effettuare complesse operazioni di pesatura di manufatti aziendali con l'ausilio di macchine elettroniche con la trascrizione dei relativi dati, svolge operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvede ad incassarne il prezzo, dispone e cura personalmente l'esposizione e la sistemazione dei prodotti nei locali di vendita)

Settore Autotrasporto Merci c/terzi:

Profili:

- Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali
- Conducenti di motobarche
- Conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica
- Trattoristi
- Capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali
- Addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate ed a gru a ponte cabinate
- Conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali
- lavoratori specializzati che, possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali, svolgono funzioni di muratori, falegnami, idraulici, elettricisti, saldatori elettrici o autogeni, meccanici
- Esecutori di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni e/o schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori
- Conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru
- Operai specializzati di officina

- Macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi
- Conducenti con abilitazione Ferrovie dello Stato al traino di vagoni ferroviari
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica, sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello, con responsabilità della manutenzione ordinaria, ed anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers
- Operatore di piattaforma aerea
- Operatore di magazzino con utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci
- Meccanici aggiustatori di bilance automatiche; addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali
- Preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche
- Operatori di pompe di azionamento di torrette, conduttori di pompe di aspirazione di silos
- Capisquadra di magazzino e ribalta che coordinano più di tre operai

Settore Alimentari:

Profili:

- Operai che guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori
- Operai che eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi
- lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina
- Cassiere
- Banconiere specializzato provetto

5° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 5° livello:

E' Impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello.

Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali:

- Specialista di controllo qualità;
- Specialista Addetto all'esecuzione di progetti;
- Segretario di Direzione.

5° Livello

Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

Il lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;

Settore Tessili - Abbigliamento - Calzaturiero:

Profili:

- Macchinista confezionatore del capo completo
- Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)
- Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- Addetto all'attaccatura della manica senza preventiva imbastitura
- Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- Addetto all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino
- Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- Campionarista confezionatore del capo spalla completo (solo cucitura)
- Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (cucito e stiro)
- Addetto al taglio che operi indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore
- Addetto alle disposizioni delle lavorazioni
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi
- Addetto al taglio di fodere od interni
- Addetto alla tranciatura
- Rifilatura al taglio
- Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione di difetti
- Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)
- Stenditura tessuti
- Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (solo cucito)
- Addetto alla confezione completa del pantalone
- Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- Addetto alla stiratura finale

- Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- Addetto alla riparazione a macchina o a mano che interviene anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo
- Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetto a procedimento analogo per le tasche
- Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- Addetto all'imbastitura delle paramonture
- Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico
- Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello
- Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti
- Fresista specialista con autonoma capacità di realizzazione degli utensili
- Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- Addetto ai servizi di manutenzione
- Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- Addetto al ricamo a mano
- Capo squadra di pulizia delle macchine
- Foratore specialista
- Addetto in modo continuo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito
- Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo (maglieria)
- Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
- Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- Addetto ai telai elettronici cotton
- Addetto alla verifica del colore (sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato
- Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino

- Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo
- Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino
- Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli stantards qualitativi e quantitativi
- Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessimento
- Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio
- Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- Addetto di laboratorio alle prove di pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc. sul cotone sodo
- Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- Addetto al taglio delle parti principali della tomaia
- Addetto alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato
- Addetto alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano
- Addetto alla complessiva operazione di scarnitura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura
- Addetto alla giuntatura completa della tomaia
- Addetto alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate
- Addetto alla cucitura strobel di pelli pregiate
- Addetto alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature
- Addetto alla rettifica a mano della premontatura
- Addetto all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni blake e good-year
- Addetto alle riparazioni.

Settore Metalmeccanici:

Profili:

- lavoratore che svolge attività per l'esecuzione della quale si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione prevalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio (tale lavoratore deve compiere con perizia il lavoro affidatogli inerente la propria specialità e richiedente le caratteristiche professionali indicate)
- lavoratore che, con specifica collaborazione, svolge attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o attività esecutiva di particolare rilievo rispetto a quelle prevista per il livello successivo
- Guida macchine attrezzate (lavoratore che conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che esegue tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che esegue l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite)
- Attrezzatore di macchine (lavoratore che provvede alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie)

- Riparatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche in serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte)
- Collaudatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni, effettua lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie)
- Addetto prove di laboratorio, Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitoli, disegni o schemi equivalenti, esegue prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature - senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione - , rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze)
- Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle fasi operative, effettua, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo)
- Colatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettua complesse operazioni di colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di colaggio di acciaio in lingotterie, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche del materiale)
- Fonditore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle fasi operative, effettua, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazioni, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi)
- Laminatore (lavoratore addetto agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nelle fasi operative, effettua, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri)
- Montatore meccanico, Costruttore sul banco, Costruttore su macchine utensili (lavoratore che esegue, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Installatore di impianti (lavoratore che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, esegue lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti elettrici e fluidodinamici)
- Saldatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, esegue, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature)
- Modellista in legno (lavoratore che sulla base di indicazioni o disegni, esegue lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari)
- Formatore a mano, Animista a mano (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, esegue, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima)

- Imballatore (lavoratore che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, esegue qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie)
- Conduttore mezzi di trasporto (lavoratore che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conduce autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione di impianti, macchinari o loro parti, ovvero conduce autocarri o automezzi o locomotori - anche in collegamento con le F.S. - per il trasporto di materiale, effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e, in caso di guasti, gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo)
- Gruista, Imbragatore (lavoratore che manovra gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse, ovvero lavoratore che esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imballaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature)
- Guardafili, Giuntista (lavoratore che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compie con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvede inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato, ovvero opera su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati)
- Installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento, Ramista, Primarista (lavoratore che esegue, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche, ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche)
- Disegnatore particolarista, lucidista particolarista (lavoratore che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegna particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apporta semplici modifiche su disegni già esistenti, riporta quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, correda il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero esegue in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o dà corretta veste formale a schizzi già completi)
- Programmazione produzione (lavoratore che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compila, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elabora le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compila i relativi diagrammi)

Settore Autotrasporto Merci c/Terzi:

Profili:

- lavoratori con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico, scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci)
- Operatore di terminal contenitori che segnala i danni ai contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute

- Gruisti, conduttori di gru a pulsantiera ed analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci
- lavoratori che, esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito
- Altri autisti non compresi nel 3° e nel 4° livello
- Preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc.; addetti alla reggettatura
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello, ovvero facchino con responsabilità delle operazioni di carico-scarico
- Conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali
- Addetti alle bilance automatiche
- Addetti alla conduzione di nastri trasportatori
- Personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti
- Aiuto macchinisti frigoristi, trattoristi, carrellisti
- Manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali
- Altri caposquadra

Settore Alimentari:

Profili:

I lavoratori specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi

6° Livello

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di elevata autonomia operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.

Profili ed Esemplicazioni di impiegato di 6° livello:

Impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:

- Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio;
- Addetto Ufficio Paghe e Contributi;
- Contabile Clienti/Banche e Fornitori
- Fatturista;
- Addetto CED;
- Preparatore di commissioni;
- Addetto a pratiche doganali e valutarie

Impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle comunità o delle persone, quali:

- Addetto ai centri elaborazione dati;
- Indossatrice
- Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale ed internazionale;
- Addetto ai negozi o filiali di esposizione;
- Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
- Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge;
- Altri impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

6° Livello

Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- il lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevanza ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore.

Settore Tessili - Abbigliamento - Calzaturiero:

Profili:

- Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- Addetto all'imbastitura della tela
- Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e segna segnatura indicativa della cucitura stessa
- Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano
- Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti
- Addetto al taglio su segnato
- Addetto alla tranciatura colli, polsi e varie
- Addetto alla faldatura
- Addetto al controllo metrico dei tessuti
- Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- Addetto alla cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma, guarnitura, nastri, racellatura, tagliatura, tranciatura, imballaggio e spedizione
- Addetto a stiro intermedio di berretti e cappelli, cucitura parti seccate, taglio foderami ed accessori interni, guarnitura semplice, stampaggio delle fodere e marocchini con o senza composizione, imballaggio e spedizione
- Addetto al taglio accessori e parti secondarie di maglieria, cuciture semplici, stiratura, imbustatura, imballaggio e spedizione

- Addetto a stiratura parziale, a mano o mediante uso di manichini, toppe e cabinet di indumenti maschili, femminili in genere e/o stiratura di indumenti casual e denim; alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento, alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento, imballaggio e spedizione (lavanderie)
- Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- Infermiere generico
- Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori
- Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte
- Ricamatore senza programmazione della macchina.

Settore Metalmeccanici:

Profili:

- lavoratore qualificato che svolge attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro
- Guida macchine attrezzate (lavoratore che conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che esegue impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati)
- Riparatore (lavoratore che effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza)
- Collaudatore (lavoratore che effettua, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione)
- Addetto prove di laboratorio; Addetto sala prove (lavoratore che, sulla base di prescrizioni, specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, esegue, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze)
- Addetto conduzione impianti (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettua manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione)
- Colatore (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guida le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettua operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido)
- Montatore macchinario; Costruttore su banco; Costruttore su macchine utensili (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni esegue lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti)
- Manutentore meccanico; Manutentore elettrico; Installatore impianti (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni esegue con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici)
- Saldatore (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, esegue saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà)

- Imballatore (lavoratore che, su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvede alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container)
- Conduttore mezzi di trasporto (lavoratore che, sulla base di istruzioni dettagliate, conduce carrelli elevatori o traslo elevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiale, ecc., ovvero conduce trattori o carrelli trainati o rimorchi per il trasporto di materiali)
- Gruista, Imbragatore (lavoratore che manovra gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio, ovvero lavoratore che esegue lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione)
- Guardafili; Giuntista (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, esegue lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche, ovvero per operazioni di giunzioni, comprese quelle accessorie, cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti)
- Installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; Tubista impianti termosanitari e di condizionamento; Ramista; Primarista (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, esegue, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione, per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione, ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti)
- Addetto lucidi; Addetto trascrizione disegni (lavoratore che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopia disegni)
- Infermiere; Autista non meccanico; Addetto al servizio di estinzione incendi.

Settore Orafi:

Profili:

- lavoratore qualificato che svolge attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali dopo il tirocinio previsto dalla legge vigente o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro o di apprendistato
- Lapidatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi)
- Montatore orafo e/o argentiero (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione, e/o disegni, esegue lavori di montaggio di normale difficoltà)
- Laminatore, Trafilatore
- Fonditore
- Pulitore (lavoratore che secondo procedure o metodi prestabiliti esegue operazioni complesse di pulitura su oggetti in metallo prezioso)
- Tornitore di lastra (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni, secondo procedure o metodi prestabiliti, esegue lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e/o posateria)
- Cerista (lavoratore che esegue operazioni di estrazione di cerie particolarmente complesse)
- Impiombatore (lavoratore che secondo procedure e metodi prestabiliti esegue tutte le operazioni di imbottitura delle lame ai manici di coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione)
- Stampatore (lavoratore che conduce macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite)

- Addetto ai bagni galvanici (lavoratore che secondo procedure o metodi prestabiliti esegue tutte le operazioni galvaniche ed accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione)
- Smaltatore (lavoratore che esegue operazioni di smaltatura completa nelle fasi su oggetti di metallo prezioso, con sede già predisposta)
- Incisore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni esegue semplici operazioni di incisione a mano)
- Martellatore, Cesellatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni esegue semplici operazioni di martellatura o cesellatura su metalli preziosi)
- Incassatore (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni compie operazioni semplici di incassatura su oggetti con sede già preparata)
- Manutentore meccanico, Manutentore elettrico (lavoratore che esegue interventi di normale difficoltà per la riparazione e la manutenzione di macchine e impianti)
- Montatore di macchine, Attrezzista (lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni o disegni esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione o il montaggio su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate di stampe o trance o attrezzi equivalenti o macchine e loro parti)
- Preparatore (lavoratore che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, esegue normali operazioni per l'esecuzione di semilavorati, secondo le specifiche di lavorazione richieste)
- Commesso (lavoratore che, secondo procedure stabilite, svolge operazioni di vendita al banco con i relativi conteggi e provvede ad incassare il relativo prezzo).

Settore Autotrasporto Merci c/terzi:

Profili:

- Addetti al rizzaggio ed al derizzaggio (operazioni portuali)
- Addetti al magazzino
- Facchino qualificato: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro. Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un lavoro effettivo di diciotto mesi, saranno inquadrati al 5° livello
- Operai qualificati quali muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici
- Addetti alle attività di carico e scarico merci con utilizzo di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici
- Addetti all'imbragaggio di materiale o merci
- Conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva
- Addetti alla preparazione degli ordini (picking) con conseguente monitoraggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, pallet, roller, ecc.) ed operazioni di reggettatura
- Addetti alla manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico merci anche a bordo di mezzi di conduzione semplice (gru regolate a terra)
- Manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità

Settore Alimentari:

Profili:

- lavoratori qualificati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto
- lavoratori qualificati che, in possesso delle caratteristiche di cui al precedente capoverso, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori qualificati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio della mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione ed il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione

Impiegati - Comune a tutti i settori

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

L'impiegato di "Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio o Capo Servizio o al Coordinatore o al Titolare od altro lavoratore inquadrato al livello superiore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 7° livello:

Impiegato Amministrativo di "Ordine" che in autonomia operativa svolge una o diverse operazioni d'ordine che richiedano esperienza e diligenza, quali:

- Addetti alla fotocopiatura di documenti complessi, fascicolazione e/o plastificazione testi;
- Magazziniere che provvede a segnalare il riordino delle scorte (carta, toner, cancelleria, ecc.);
- Centralinista addetto telefonate entrata/uscita. Affrancatura e ricevimento posta, ricevimento ed eventuale registrazione visitatori;

Impiegato Amministrativo di "Ordine" che svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:

- Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel, ecc.;
- Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento;
- Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta, ecc.) anche con l'uso dell'inglese;
- Fatturista;
- Archivist, protocollista;
- Addetto salvataggi EDP.

Altri impiegati di "Ordine" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali:

- Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- Figurinista;
- Vetrinista;
- Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- Servizi accoglienza - steward e hostess;
- Segretaria;
- Controllo attestati d'ingresso;
- Addetto alle informazioni telefoniche;
- Spedizioniere patentato;
- Addetto ai servizi di vigilanza non armata;
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna;
- Telemarketing, televendita e promozione di vendite;
- Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche;
- Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale.

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

L'operaio di "Ordine" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.

Settore Tessili - Abbigliamento - Calzaturiero

Profili:

- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
- Addetto a cucitura di parti semplici e lineari;
- Addetto ad operazioni di semplice taglio;
- Addetto a lavori di inchiodatura e lavori semplici;
- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione
- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione, al montaggio cerniere, serrature, rivettature;
- Addetto alla semplice stiratura e piegatura del capo, all'imbustatura e spedizione;
- Addetto al taglio e/o confezione di pantofole di qualsiasi tipo, tranciatura sottopiede, taglio delle parti secondarie della tomaia delle calzature su succedanei o tessuto, orlatura delle parti secondarie della tomaia, confezione tacchi e soles, spalmatura collanti, ribattitura a macchina, spazzolatura, sfibratura della suola, imbustatura, imballo e spedizione;
- Addetto alla bollonatura, pesatura e conteggio, preparazione campionari, stampaggio resine, taglierine semi-automatiche, composizione pani resine e lastre in plastica, imballaggio e spedizione (bottoni);
- Addetto a montaggio impugnatura, montaggio puntine, pezzuole, montaggio rosetta, graffature, imballaggio e spedizione (ombrelli);
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci;
- Centralinista addetto alle telefonate entrata/uscita;
- Operatore di "call center/customer care";
- Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
- Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
- Addetto ai servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.

Settore Metalmeccanici:

Profili:

- Guida macchine attrezzate
- Montatore (montaggi semplici a serie anche su linea)
- Collaudatore (controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti)
- Addetto conduzione impianti (loro alimentazione e sorveglianza)
- Allievo attrezzista
- Allievo manutentore
- Saldatore (saldature a punto e a rotella)
- Formatore a mano (formatura di anime e forme semplici)
- Animista a mano
- Cassaio (costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti)
- Conduttore mezzi di trasporto (trasporto di materiale con operazioni di carico e scarico)

- Gruista, Imbragatore (operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiali, macchinario, ecc. - esecuzione di imbragaggi semplici di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito)

- Custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

Settore Orafi:

Profili:

- lavoratore che esegue attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e non occorrono conoscenze professionali

- Allievo montatore, Montatore di cocce e manici, Montatore che esegue operazioni di elementare impegno (lavoratore che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, esegue lavori semplici e/o ausiliari su oggetti in metallo prezioso)

- Allievo laminatore, Allievo trafilatore, Allievo fonditore, Allievo smaltatore (lavoratore che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue operazioni semplici di laminazione o di trafilatura o di fusione o di smaltatura)

- Pulitore, Burattatore (lavoratore che esegue con l'ausilio di macchine lavori ripetitivi per la pulitura di oggetti semplici, oppure lavoratore che esegue la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso)

- Bruschiatore, Sgrassatore, Asciugatore, Telaista (lavoratore che esegue attività semplici a carattere ripetitivo a telai di bruciatura o sgrassatura o asciugatura o ossidatura)

- Addetto alla lavorazione a cera persa (lavoratore che esegue singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezioni cere o estrazione cere o formazione grappoli o preparazione gessi)

- Impiombatore (lavoratore che esegue semplici operazioni per l'impiombatura dei coltelli)

- Stampatore (lavoratore che esegue semplici operazioni di stampaggio su macchine attrezzate)

- Aiuto attrezzista (lavoratore che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, esegue in fase di studio lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o loro parti, oppure esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari)

- Aiuto manutentore e riparatore (lavoratore che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore, esegue in fase di ausilio, lavori semplici di manutenzione e/o riparazione di macchinari, apparecchi o impianti).

Settore Autotrasporto Merci c/terzi:

Profili:

- Uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage)

- Guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti

- Addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio

- Addetti comuni di manutenzione di garage e di officina

- Fattorini addetti alla presa ed alla consegna

- Telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne

- Addetti a mansioni semplici di segreteria

Settore Alimentari:

Profili:

- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti

- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori

- lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 12 mesi di effettiva prestazione nell'8° livello

8° livello

Operai - Comune a tutti i settori

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

il lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.

Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro lavoratore inquadrato a livello superiore;

Profili:

- Guardiano diurno e/o notturno, custode, usciere, imballatore, portapacchi con o senza facoltà di esazione
- Conducente di motofurgone
- Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti
- Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- Addetto a mansioni di manovalanza
- Addetto al recupero filato a mano e a macchina
- Fattorino per servizi presso Enti, Banche ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
- Inserviente e simile
- lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini

Titolo LIV

OPERATORI DI VENDITA - VIAGGIATORI

Art. 120 (Classificazione del Personale)

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Operatore di vendita di 1^a categoria: l'impiegato di "Concetto" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2^a categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.
- b) Operatore di vendita di 2^a categoria: l'impiegato di "Elevata Qualificazione" assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- c) Operatore di vendita di 3^a categoria: l'impiegato "Qualificato" assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Art. 121 (Assunzione Operatori di Vendita)

Fermo restando quanto già previsto dal presente c.c.n.l., la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;

- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- i limiti d'uso dell'autovettura aziendale concessa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale per motivi di lavoro.

Art. 122 (Retribuzione Variabile: provvigioni)

L'Operatore di vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente c.c.n.l., ed una parte variabile, a raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni, correlata al risultato conseguito dall'Operatore di vendita.

La retribuzione condizionata variabile, o provvigioni, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è raggiunta la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente.

Le provvigioni, o i premi, a raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo pari ad almeno il 7% della Paga Base Nazionale Mensile spettante nel periodo considerato.

Le parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede. I premi o le provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall'azienda con terzi che l'operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

L'operatore di vendita ha diritto ai premi od alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, se la proposta sia pervenuta all'azienda o direttamente all'operatore di vendita in data antecedente la cessazione, gli affari siano conclusi entro sei mesi dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione dell'affare sia da condurre prevalentemente all'attività dell'operatore di vendita stesso. Specifiche circostanze possono rendere equa la ripartizione della provvigione tra gli operatori di vendita intervenuti (uscente e subentrante).

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'azienda entro 60 giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'azienda può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'operatore di vendita non spetta alcuna provvigione.

Le provvigioni maturate nel mese sono liquidate entro e non oltre i successivi 90 giorni.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'azienda invierà all'operatore di vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale dell'azienda.

L'azienda ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'operatore di vendita.

Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'azienda entro 60 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'operatore di vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso per grave inadempimento da parte dell'azienda (giusta causa), con conseguente obbligo di ricevere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le provvigioni per affari conclusi con clienti della zona dell'operatore di vendita, in occasione di fiere o mostre, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50%.

In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale.

Ove l'azienda ed il cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'operatore di vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le parti possono concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti. Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

Titolo LV PERIODO DI PROVA

Art. 123

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, infortunio, congedo di maternità e di paternità obbligatori il Lavoratore sarà ammesso a completarlo ed, a tal fine, ne viene disposto il prolungamento per il periodo corrispondente all'assenza, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente c.c.n.l.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, riferita all'effettiva prestazione lavorativa, non potrà superare i seguenti limiti:

| | |
|---|------------|
| Quadro | 180 giorni |
| 1° livello | 150 giorni |
| 2° livello | 140 giorni |
| 3° livello | 120 giorni |
| 4° livello e Operatore di vendita 1 ^a Cat. | 90 giorni |
| 5° livello e Operatore di vendita 2 ^a Cat. | 60 giorni |
| 6°-7°-8° livello e Op. vendita 3 ^a Cat. | 30 giorni |

Come previsto dalla normativa vigente, il periodo di prova nel tempo determinato dovrà essere proporzionato alla durata contrattuale. Pertanto, il periodo di prova, sempre riferito all'effettiva prestazione lavorativa, nelle tipologie di contratto di lavoro non a tempo indeterminato, non potrà in ogni caso superare il 40% della durata iniziale prevista dal contratto di lavoro individuale.

Clausola di durata minima del patto di prova

Le parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del lavoratore in prova e di evitare possibili contenziosi, concordano a favore del lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal datore di lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del lavoratore al trattamento di fine rapporto maturato.

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

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

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

Titolo LVI TABELLE RETRIBUTIVE

(aggiornate al Protocollo di rinnovo del 31 gennaio 2023)

Art. 124

La Paga Base Nazionale Mensile da riconoscere, per 13 mensilità e per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

| <i>Col. 1</i> | <i>Col. 2</i> | <i>Col. 3</i> | <i>Col. 4</i> | <i>Col. 5</i> |
|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| <i>Livello</i> | <i>P.B.N.C.M. feb. 23</i> | <i>P.B.N.C.M. feb. 24</i> | <i>P.B.N.C.M. feb. 25</i> | <i>P.B.N.C.M. dic. 25</i> |
| Quadro | 2.255,00 | 2.312,53 | 2.370,06 | 2.427,59 |
| 1° | 1.875,00 | 1.922,80 | 1.970,60 | 2.018,40 |
| 2° | 1.690,00 | 1.732,93 | 1.775,86 | 1.818,79 |
| 3° | 1.434,00 | 1.470,81 | 1.507,62 | 1.544,43 |
| 4° | 1.206,00 | 1.242,81 | 1.279,62 | 1.316,43 |
| 5° | 1.092,00 | 1.119,09 | 1.146,18 | 1.173,27 |
| 6° | 1.005,00 | 1.030,13 | 1.055,26 | 1.080,39 |
| 7° | 941,00 | 965,23 | 989,46 | 1.013,69 |
| 8° | 876,00 | 898,29 | 920,58 | 942,87 |
| Operatore di Vendita di 1ª Cat. | 1.385,00 | 1.420,48 | 1.455,96 | 1.491,44 |
| Operatore di Vendita di 2ª Cat. | 1.230,00 | 1.261,58 | 1.293,16 | 1.324,74 |
| Operatore di Vendita di 3ª Cat. | 1.130,00 | 1.159,09 | 1.188,18 | 1.217,27 |

“Una Tantum”

Le parti, convengono che il rinnovo contrattuale preveda anche l'erogazione ai lavoratori di un importo “Una Tantum”, che sarà suddiviso in due tranches nell'anno 2023, così come riportato nella tabella sottostante.

| <i>Livello</i> | <i>“UNA TANTUM” (valore lordo)</i> | <i>Apr. 23</i> | <i>Set. 23</i> |
|----------------|--|----------------|----------------|
| Quadro | 450 | 225 | 225 |
| 1° | 400 | 200 | 200 |
| 2° | 340 | 170 | 170 |
| 3° | 280 | 140 | 140 |
| 4° | 240 | 120 | 120 |
| 5° | 200 | 100 | 100 |
| 6° | 180 | 90 | 90 |

| | | | |
|-------------------|-----|-----|-----|
| 7° | 170 | 85 | 85 |
| 8° | 150 | 75 | 75 |
| Op. vend. 1ª Cat. | 280 | 140 | 140 |
| Op. vend. 2ª Cat. | 240 | 120 | 120 |
| Op. vend. 3ª Cat. | 220 | 110 | 110 |

I lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2020 avranno diritto al 100% dell'”Una Tantum” di cui all'art. 3 del Protocollo di rinnovo. In caso di assunzione successiva, ovvero dal 1° gennaio 2021, i lavoratori avranno diritto all'”Una Tantum” proporzionata per il periodo lavorato dalla data di assunzione al 31 dicembre 2022.

I lavoratori assunti dal 1° gennaio 2023, NON avranno diritto all'”Una Tantum”.

Titolo LVII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 125

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale o RMN di cui al punto d) dell'articolo 27.

Art. 126 (Indennità di cassa)

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 6% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

Titolo LVIII

AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 127

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

| <i>Livelli</i> | <i>Importo</i> |
|----------------|----------------|
| Quadro - 1° | 26,00 |
| 2° | 22,50 |
| 3° | 20,00 |

| | |
|--|-------|
| 4° | 18,00 |
| 5° | 16,00 |
| 6° | 15,00 |
| 7° | 14,00 |
| 8° | 13,00 |
| Op. di vendita 1 ^a - 2 ^a - 3 ^a Cat. | 15,00 |

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di cinque scatti.

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

In caso di prima applicazione aziendale del presente c.c.n.l., con provenienza da altro c.c.n.l., all'atto del passaggio l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il diverso livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti biennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo biennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al lavoratore per effetto dell'applicazione del presente c.c.n.l.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito o da aumenti contrattuali.

In caso di passaggio di c.c.n.l.: in caso di provenienza da altro c.c.n.l., in occasione dell'Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno "congelati" nei loro valori previsti dal c.c.n.l. di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente c.c.n.l. fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali.

Titolo LIX

LAVORO ORDINARIO FESTIVO - NOTTURNO

Art. 128 (Lavoro ordinario)

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

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

Art. 129 (Lavoro notturno)

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

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

Art. 130 (Lavoro festivo notturno)

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

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione sulla RON [(*)]</i> | |
|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | <i>Lavoro non a turni</i> | <i>Lavoro a turni</i> |
| a. Ordinario festivo | 10% | 5% |
| b. Ordinario notturno | 15% | 10% |
| c. Ordinario festivo notturno | 20% | 15% |

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del t.f.r.

Note:

[(*)] Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al lavoratore.

Titolo LX

LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

Art. 131

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 260 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo impedimento. L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di legge.

Il lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Il preavviso per la richiesta dello svolgimento del lavoro straordinario non potrà essere inferiore a giorni tre, salvo casi di estrema urgenza. In tal caso è consentito un preavviso di un solo giorno.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale, sono:

1. 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;

2. 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
3. 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale;
4. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
5. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
6. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente c.c.n.l. e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del t.f.r.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l., in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

| <i>Descrizione</i> | <i>Maggiorazione su RON [(*)]</i> |
|--|-----------------------------------|
| Supplementare nel tempo pieno | 5% |
| Straordinario entro le 48 ore settimanali | 10% |
| Straordinario eccedente la 48 ^a ora settimanale | 15% |
| Straordinario diurno festivo | 20% |
| Straordinario notturno | 25% |
| Straordinario notturno festivo | 30% |

Note:

[(*)] Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al lavoratore.

Titolo LXI BANCA DELLE ORE

Art. 132

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

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

Quindi possono originarsi i seguenti casi:

1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero, il datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% (modificabile con contrattazione di 2° livello) per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali, con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

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

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

Esclusivamente su richiesta del lavoratore, con l'accordo del datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente.

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

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

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

- a. da 72 a 24 ore: 0,30 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;
- b. da 24 a 0 ore 0,60 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

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

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del t.f.r. ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

Titolo LXII

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO

("Titolo modificabile dalla contrattazione di secondo livello")

Art. 133 (Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando)

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

Nelle aziende plurilocalizzate, il trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative che siano in esubero in una sede.

Art. 134 (Trasferimento)

Il trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

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

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

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti da 1 a 5 che precedono.

Il lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Art. 135 (Trasferta)

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per almeno il 50% dell'orario normale giornaliero e ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se ne è autorizzato l'uso, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la trasferta, con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

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

Laddove al lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al valore del costo chilometrico derivato dalle Tabelle ACI in vigore al momento.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'Assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 5 giorni.

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

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

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

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

Nota: L'azienda potrà sostituire il rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio con l'Indennità di trasferta. Tale Indennità, nei limiti attuali di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 giornalieri per l'Estero, a norma di legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore invece avranno, a tutti gli effetti, natura retributiva.

Art. 136 (Distacco)

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

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'azienda ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex. art. 68 del presente c.c.n.l. Il tempo del distacco sarà quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsto. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

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

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

Art. 137 (Modificabilità della presente disciplina)

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di

secondo livello di modificare anche "in peius" singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

Titolo LXIII

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Testo del Titolo LXIII - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani. E' un contratto di lavoro speciale in quanto convivono due tipi di rapporto: un normale rapporto di lavoro subordinato che è a tempo indeterminato, ed un rapporto di formazione che, invece, ha una durata determinata (c.d. periodo formativo) a seconda della tipologia dell'apprendistato

Art. 138 (Durata)

La durata massima del contratto di apprendistato è quella indicata nella tabella seguente:

| <i>Inquadramento Finale</i> | <i>Durata Primo periodo</i> | <i>Durata Secondo periodo</i> | <i>Durata Totale</i> |
|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 1° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 2° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 3° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 4° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 5° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 6° Livello | 18 mesi | 18 mesi | 36 mesi |
| 7° Livello | 15 mesi | 15 mesi | 30 mesi |

Art. 139

Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. n. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'art. 2, legge n. 92/2012;
- f. trattamenti di integrazione salariale.

Art. 140 (Assunzione)

Il contratto d'apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

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

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

La durata è stabilita dall'art. 133 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non supererà i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 115 del presente c.c.n.l.

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

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della pubblica istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "E-Learning" ove consentito dalla regione competente;
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- k. che il compenso dell'apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e che vige il divieto, per il datore di lavoro, di recedere dal contratto d'apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 141

L'azienda, se composta da più di 10 lavoratori dipendenti, potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

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

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

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 142 (Il periodo di prova)

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova, la cui durata non potrà superare i limiti previsti dall'art. 119 del presente c.c.n.l. validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista.

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

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

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

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 119 del presente c.c.n.l., è comunque ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

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

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

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'apprendista e dall'accettazione scritta che il datore invierà all'apprendista prima del compiersi del termine del patto.

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

Art. 143 (Proporzione numerica)

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

In caso di aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10, il numero di apprendisti non può superare il 100%.

Se un datore di lavoro non ha lavoratori in forza o ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 apprendisti.

Art. 144 (Competenze degli Enti bilaterali)

Le parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, da svolgere prioritariamente presso strutture accreditate dagli enti pubblici regionali conformemente ai programmi certificati dagli enti bilaterali competenti (nazionali o regionali).

Gli Enti bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il datore di lavoro e l'apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto ritengono che un Organismo bilaterale nazionale possa concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'apprendista nell'azienda.

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

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

Le parti, anche attraverso l'Ente bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

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

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

Art. 145 (Trattamento normativo)

L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

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

Art. 146 (Trattamento retributivo)

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento retributivo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio, così ridotto:

- due livelli inferiori per la prima metà del periodo ed all'80% dello stesso;
- un livello inferiore per la seconda metà del periodo ed all'85% dello stesso.

L'apprendista di 7° livello manterrà il livello immediatamente inferiore (8° ed all'85% dello stesso) per tutta la durata del periodo di apprendistato.

Art. 147 (Malattia - Infortuni)

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore apprendista - nei limiti del periodo di comporto il medesimo trattamento economico-normativo previsto per la generalità dei lavoratori.

Art. 148 (Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

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

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente c.c.n.l., sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 149 (Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

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

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

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

Art. 150 (Diritti dell'apprendista)

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

L'apprendista non potrà essere adibito a:

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

Art. 151 (Recesso dal contratto)

Durante il periodo formativo le parti possono recedere soltanto per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo formativo le parti possono recedere senza alcuna motivazione specifica, dando il preavviso previsto dal contratto collettivo per il livello finale di inquadramento dell'apprendista.

Durante il preavviso si continua ad applicare la disciplina del contratto di apprendistato.

Pur non essendo richieste specifiche motivazioni, sarà necessario comunicare la volontà di recedere all'altra parte in forma scritta.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Recesso in costanza di "protezione". Premesso che esistono periodi di "protezione" quali, ad esempio:

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

nel caso in cui entro detto termine di "protezione" si compia il termine del periodo di apprendistato ed il datore di lavoro intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1- comunicherà con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione;

2- alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il datore comunicherà al lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

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

Art. 152 (Rinvio)

Le parti, vista la recente modificazione dell'apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano all'accordo interconfederale, di cui all'Allegato 1) del presente c.c.n.l.

Titolo LXIV

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 153

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

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

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

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

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

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

Titolo LXV

DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI CODICE DISCIPLINARE

Art. 154 (Doveri del lavoratore)

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

In particolare, il lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di legge n. vigenti e del presente c.c.n.l.;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'azienda stessa;

- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, delle norme di legge vigenti e del presente c.c.n.l.

Art. 155 (Disposizioni disciplinari)

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

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

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

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

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

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

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dal c.c.n.l., nei confronti del lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

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

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'INPS.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dal c.c.n.l., nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

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

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

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare successive a giorni festivi, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'art. 149;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al datore di lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

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

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'azienda, traendone personale beneficio;

- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. n. 300/1970.

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

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

Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 156 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. n. 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente c.c.n.l.

Titolo LXVI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 157 (Recesso del datore di lavoro)

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

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

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

Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 150 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

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

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. n. 92/2012 (riforma del lavoro "Fornero" e successive modifiche/integrazioni) che prevede una specifica procedura tassativa alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 155 che precede.

Art. 158 (Recesso del lavoratore)

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

Art. 159 (Periodo di preavviso)

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del c.c.n.l., o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del t.f.r.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

| <i>Livelli</i> | <i>Fino a 5 anni d'anzianità</i> | <i>Fino a 10 anni d'anzianità</i> | <i>Oltre a 10 anni d'anzianità</i> |
|--|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| Quadro 1° 2° | 60 giorni | 90 giorni | 120 giorni |
| 3° 4° 5° Operatori di Vendita di 1ª, 2ª e 3ª categoria | 30 giorni | 45 giorni | 60 giorni |
| 6° | 20 giorni | 30 giorni | 45 giorni |
| 7° 8° | 10 giorni | 15 giorni | 20 giorni |

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

N.B.: Ai sensi del D.Lgs. n. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m), nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche “la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore”.

Titolo LXVII RISARCIMENTO DANNI

Art. 160

I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al lavoratore dal datore di lavoro (ex art. 7, L. n. 300/1970).

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

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

Titolo LXVIII ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 161 (Lavoratori provenienti da altro c.c.n.l.)

In caso di prima applicazione del presente c.c.n.l. ai dipendenti in precedenza destinatari di altri c.c.n.l., si dovranno osservare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi o definire, in sede di conciliazione sindacale e con l'accordo di tutti i lavoratori, diverse condizioni che tengano comunque conto della effettività della retribuzione loro precedentemente corrisposta:

Inquadramento contrattuale

Il lavoratore sarà inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente c.c.n.l.; ciò potrà anche determinare la non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo

Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di c.c.n.l. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente ed effettivamente percepito. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente c.c.n.l., sarà determinata dalla paga base nazionale mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo

Eventuali differenze a sfavore del lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute "*ad personam*" fino alla prevista scadenza del c.c.n.l. di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso c.c.n.l., le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all' 85% del loro valore pieno.

Titolo LXIX BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

Art. 162

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

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente c.c.n.l., destinatari degli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello, dovranno - pena la loro nullità - riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente c.c.n.l.

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

Titolo LXX TRATTENUTE SINDACALI

Art. 163 (Trattenute sindacali)

Le aziende che applicano il c.c.n.l. sottoscritto dalle parti in epigrafe s'impegnano a trattenere puntualmente dalla retribuzione del lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario del presente c.c.n.l.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta di trattenuta mensile, mediante consegna all'azienda della Delega di iscrizione sottoscritta, con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta, indirizzata alla propria Organizzazione sindacale e, per conoscenza, all'azienda.

La revoca, in ogni caso, decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata ricevuta dall'azienda. L'azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il c.c.n.l., fornirà semestralmente l'elenco dei lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta sindacale.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare e per il numero di mensilità indicate.

L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria nazionale dei Sindacati firmatari il presente c.c.n.l.

L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato: mensilmente all'O.S. con oltre 20 (venti) iscritti; trimestralmente tra 6 (sei) e 20 (venti) iscritti e semestralmente, quando riferito fino a 5 (cinque) iscritti.

In alternativa, l'Organizzazione sindacale potrà richiedere cadenze più favorevoli ma l'azienda avrà il diritto di trattenere i costi di accredito.

ALLEGATI

Allegato 1 Accordo interconfederale sull'apprendistato

Premessa

Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 settembre, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo unico dell'apprendistato;

In ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e il contratto di apprendistato rappresenta attualmente la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D.Lgs. n. 167/2011;

È opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti s'incontreranno per definire la relativa disciplina contrattuale, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

Per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia è venuta meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo unico:

Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato deve essere in forma scritta, con indicazione dell'eventuale periodo di prova e del piano formativo, e non può prevedere una retribuzione a cottimo.

Le tre tipologie di apprendistato sono:

- a. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

a. Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

b. Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata anche minima del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

c. Contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i Dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli Istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli Istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Tutto ciò premesso, le parti convengono:

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo;
2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D.Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, le parti, preso atto della nuova disciplina, si impegnano a:
 - a. Demandare la regolamentazione dell'apprendistato di cui ai punti a) e b) al presente accordo, che è sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale, con l'eccezione per l'apprendistato di cui al punto a) che può essere regolamentato anche dalla contrattazione territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni;
 - b. Assumere l'impegno di un'attuazione uniforme delle stesse regole per l'apprendistato di cui al punto b) in tutte le regioni, consentendo comunque al datore di lavoro che ha più sedi operative di avere in ogni caso come proprio riferimento per la formazione la regione in cui ha sede legale l'azienda;
 - c. Fissare che la durata massima del periodo d'apprendistato professionalizzante sia, in via transitoria, determinata in base alla durata disciplinata dal contratto collettivo applicato. Laddove tale contratto preveda un termine maggiore, la durata massima dell'apprendistato è comunque fissata in 3 anni;
 - d. Determinare l'inquadramento ed il trattamento economico conformemente ai seguenti criteri:
 - Per ciascun livello d'inquadramento finale si preveda un primo periodo e un secondo periodo, entrambi pari al 50% della durata complessiva del contratto d'apprendistato, considerando eventuali frazioni di mese del primo periodo come mese intero.
 - Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione potranno essere fino a due livelli inferiori rispetto a quelli previsti per l'inquadramento finale.
 - Nel secondo periodo potranno essere inferiori di un livello rispetto al predetto inquadramento finale.

- L'inquadramento finale dovrà essere in ogni caso superiore di almeno un livello rispetto al più basso livello d'inquadramento contrattualmente previsto. In tal caso, in entrambi i periodi (primo e secondo) il lavoratore potrà essere inquadrato al livello inferiore.

- Le retribuzioni spettanti all'apprendista saranno quelle del livello d'inquadramento contrattualmente previsto nel singolo periodo.

e. Computare il periodo d'apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo d'apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità;

f. Escludere, fatte salve eventuali deroghe previste dalla legge o dai contratti collettivi, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;

g. Garantire che la retribuzione dell'apprendista non superi - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione;

h. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'azienda, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

i. Riservare alla contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione;

j. Evitare che il datore di lavoro possa avere alle proprie dipendenze lavoratori apprendisti in numero superiore al 100% dei lavoratori qualificati o specializzati;

k. Limitare al massimo a 3 i lavoratori da assumere con contratto di apprendistato per i datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbiano un numero inferiore a 3;

l. Estendere agli apprendisti l'assistenza mutualistica prevista dalla contrattazione nazionale in favore dei dipendenti;

m. Ai fini previdenziali e di assistenza sociale gli apprendisti saranno assicurati per:

- invalidità e vecchiaia;
- assegno familiare;
- malattia;
- maternità;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- indennità di disoccupazione.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- Fondo di garanzia t.f.r.;
- Attività formativa: durata, contenuti, certificazione.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'apprendistato alla fine del periodo di apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al datore di lavoro certificare al lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

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

Il datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni, al competente Centro per l'impiego di cui al D.Lgs. n. 469/1997 ed all'Ente bilaterale Federale, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa. In assenza del Libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Inoltre, le parti convengono che:

1. premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

2. il contratto individuale di lavoro definisce nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del Format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel c.c.n.l. applicato in azienda. La formazione professionalizzante che sarà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche On the Job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 14 settembre 2011, n. 167;

3. Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento devono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

4. la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel Libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del Libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

5. le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:

Azienda

Ragione sociale

Sede indirizzo

CAP (comune)

Partita IVA

Codice fiscale

Telefono

Fax

E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

APPRENDISTA

Dati anagrafici

Nome

Cognome

C.F.

Cittadinanza

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a

Nato il

Residenza/domicilio in Via

Provincia

Telefono

fax

E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodi di apprendistato:

A)

B)

C)

D)

Aspetti normativi

Periodo di prova

Data di assunzione

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata

Categoria e livello di inquadramento iniziale

Categoria e livello di inquadramento finale

Luogo della prestazione.....

Orario di lavoro.....

Retribuzione: quella prevista dal c.c.n.l. per il livello d'inquadramento previsto nel periodo

Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Categoria e livello di inquadramento

Anni di esperienza

Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali e professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire, ai fini contrattuali.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

5)

6)

7)

8)

9)

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*)

"On the job"

Affiancamento

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

"Action learning"

Visite aziendali

... (Altro)

Appendice

Attestazione dell'attività formativa

Apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Tel. Cell. e-mail

Residente in via prov. cap.

Titolo di studio

Assunto in apprendistato professionalizzante

Dal al

Per conseguire la qualifica di

Impresa

Ragione sociale e P.I.

Indirizzo

Telefono Fax

E-mail

Nominativo del tutore/referente aziendale

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

| <i>Competenze generali/specifiche (con riferimento al piano formativo individuale)</i> | <i>Durata in ore/periodo</i> | <i>Modalità adottata</i> | <i>Firma tutor e apprendista</i> |
|--|-------------------------------------|---|---|
| | ore Periodo | () "On the job" () Affiancamento () Altro | Firma tutor Firma apprendista |
| | ore Periodo | () "On the job" () Affiancamento () Altro | Firma tutor Firma apprendista |
| | ore Periodo | () "On the job" () Affiancamento () Altro | Firma tutor Firma apprendista |
| | ore Periodo | () "On the job" () Affiancamento () Altro | Firma tutor Firma apprendista |
| | Totale ore | | |

Firma tutor referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista

Data

Allegato 2 Accordo quadro interconfederale sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa

Premesso che

LAIF - Libera Associazione Imprese Façoniste

ANPIT - Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario

e

CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi lavoratori

CISAL TERZIARIO - del settore Commercio, Turismo e Servizi

intendono avviare la stipula di contratti di lavoro che regolino i rapporti dei lavoratori dipendenti operanti nei settori esercenti lavorazioni conto terzi a facon operanti in regime di subfornitura e che, a tal fine, intendono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi contratti nazionali di lavoro e nella contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso

Le parti, confermano che obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nel settore della PMI.

Le parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori.

Le parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le parti annettono particolare rilevanza alla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, che non trova un grande riscontro nell'ambito della PMI, e, per tale motivo, introducendo meccanismi automatici di maggiore retribuzione, incentivano le aziende e gli stessi lavoratori a definire in sede di trattativa aziendale progetti finalizzati all'aumento della produttività, usufruendo delle defiscalizzazioni di legge.

Le parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso gli Enti bilaterali di emanazione della loro contrattazione, ai quali demandano espressamente la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e di formazione.

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

Le parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23 gennaio 1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22 gennaio 2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale identifica il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

1.3 Campo di applicazione. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità, al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche, che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

A tal fine la parte che intende dare disdetta del contratto nazionale deve notificarlo nei sei mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo 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, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento, dalla data di scadenza del contratto precedente, di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, le parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del c.c.n.l., sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "Indennità di Vacanza Contrattuale", calcolato nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del c.c.n.l. (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del c.c.n.l. (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale incardinato presso l'Ente Bilaterale, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., determinerà, con i criteri che precedono, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento.

Dalla data di decorrenza del nuovo c.c.n.l., l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del c.c.n.l. le parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La contrattazione di secondo livello

2.1 Ambito di applicazione - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche in rapporto al differente costo della vita sul territorio.

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità in funzione:

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

La contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie specificatamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in azienda, correlati a mansioni non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del contratto nazionale;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
3. premio di produttività e casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
4. adozione d'ulteriori regimi di flessibilità e deroghe dell'orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale normale rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio, eventuale istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre turni o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale per particolari esigenze produttive aziendali;
5. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;

6. determinazione dei turni feriali;
7. modalità di svolgimento della formazione nell'apprendistato;
8. modalità applicative del lavoro a tempo parziale, a tempo determinato;
9. eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto;
10. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale, da attuarsi per il tramite degli organismi paritetici regionali o provinciali;
11. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
12. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
13. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l., per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
14. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
15. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla legge o dal c.c.n.l.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di due mesi dal deposito del c.c.n.l. presso gli Uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle parti ne dia disdetta, almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo del c.c.n.l., e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

2.2 Derghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

2.3 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti bilaterali con apposito regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle parti datoriali (LAIF e ANPIT), e uno dalla CISAL TERZIARIO e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma. Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 giorni. Il lodo sarà vincolante per le parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Allegato 3 Protocollo R.L.S.

Norme per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e s.m.i.

Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del decreto legislativo n. 626/1994 e s.m.i.

Titolo I

AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

Art. 1

(Sfera di applicazione)

1. L'individuazione del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2

(Elezioni del R.L.S.)

1. Il R.L.S. è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
2. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, apprendistato. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3

(Durata del mandato)

1. Il mandato di R.L.S. ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4

(Formazione R.L.S.)

1. Per la formazione dei R.L.S. nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo IV.

Art. 5

(Permessi retribuiti per la formazione)

1. Per la formazione basica il R.L.S. avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il R.L.S. non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6

(Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni R.L.S.)

1. Le aziende metteranno a disposizione del R.L.S. 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg di preavviso.

Art. 7

(Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

1. È prevista la facoltà per i dipendenti di aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del R.L.S. ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel territorio (R.L.S.T.), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del R.L.S. per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8

(Applicazione D.Lgs. n. 626/1994)

1. Il R.L.S.T. è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 per il settore delle aziende Commerciali.

2. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. per i dipendenti da aziende Commerciali e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9

(Dimensioni del territorio)

1. L'OP designerà ogni R.L.S.T. in ragione o del rapporto 1 R.L.S.T. ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 R.L.S.T. sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10

(Durata del mandato)

1. La durata del mandato di nomina dei R.L.S.T. avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11

(Clausola estensiva)

1. E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del R.L.S.T. per l'applicazione dei disposti di legge. Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

Titolo II

ORGANISMO PARITETICO

Art. 12

(Costituzione)

1. L'OP per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 per le aziende Commerciali è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l.

Art. 13

(Territorialità)

1. L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14

(Funzionamento OP)

1. Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 60,00 € (sessanta/00 euro) per Dipendente, inclusi gli Apprendisti, a carico delle aziende sino a 15 dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.

2. Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.

3. I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario intestato a ENBIMS - Ente Bilaterale.

4. Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:

a) Quota iscrizione OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli Apprendisti);

b) Quota rinnovo OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli Apprendisti).

Art. 15

(Retribuzione R.L.S.T.)

1. L'OP provvede alla retribuzione dei R.L.S.T. con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. n. 300/1970.

Art. 16

(Notifica nominativi R.L.S.T.)

1. L'OP provvede a notificare i nominativi dei R.L.S.T. a tutte le aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai R.L.S.T. di un documento di riconoscimento.

Titolo III

AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Art. 17

(Sfera di applicazione)

1. Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del R.L.S. avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18

(Numero dei R.L.S.)

1. Il numero dei R.L.S. da eleggere sarà di:

- a) aziende da 16 a 200 dipendenti 1 R.L.S.;
- b) aziende da 201 a 500 dipendenti 3 R.L.S.;
- c) aziende con più di 500 dipendenti 6 R.L.S.

Art. 19

(Monte ore per R.L.S.)

1. Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- a) aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per R.L.S.;
- b) aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per R.L.S.

Art. 20

(Garanzie per i R.L.S.T.)

1. Ai R.L.S.T. si applicano le garanzie previste dalla L. n. 300/1970 per i dirigenti di R.S.A.

Art. 21

(Modalità di elezione)

1. Per l'elezione del R.L.S. valgono le norme pattuite per l'elezione delle R.S.U.

Titolo IV

FORMAZIONE DEGLI R.L.S./R.L.S.T.

Art. 22

(Formazione R.L.S./R.L.S.T.)

1. La formazione dei R.L.S./R.L.S.T. verterà su argomenti individuati dall'OP.

2. E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23

(R.L.S.T.)

1. La formazione del R.L.S.T. sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

2. Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a R.L.S.T. i propri dirigenti indicati.

Art. 24

(R.L.S.)

1. La formazione dei R.L.S. eletti potrà avvenire o presso OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25

(Permessi per la formazione)

1. Le aziende metteranno a disposizione dei R.L.S. al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basilica.

2. Qualora allo scadere del proprio mandato il R.L.S. risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

Titolo V

PERCORSO FORMATIVO

Art. 26

(Materie formative)

1. La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27

(Criteri valutativi)

1. L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai R.L.S./R.L.S.T.

Art. 28

(Riconoscimento R.L.S.)

1. Qualora un lavoratore eletto R.L.S., successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al R.L.S. un ulteriore monte ore formativo.

2. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

Titolo VI

ATTRIBUZIONI DEI R.L.S./R.L.S.T.

Art. 29

(Accesso ai luoghi di lavoro)

1. I R.L.S./R.L.S.T. avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di R.L.S.T.

2. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge.

3. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.) o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30

(Modalità di consultazione)

1. Per i diritti di informazione previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 l'azienda provvede a consultare il/i R.L.S./R.L.S.T. in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

2. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i R.L.S./R.L.S.T. porteranno alle comunicazioni aziendali.

3. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dai R.L.S./R.L.S.T.

Art. 31

(Informazione)

1. Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal R.L.S./R.L.S.T. su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.
2. La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32

(Documentazione aziendale)

1. Nell'espletamento del diritto all'informazione il R.L.S./R.L.S.T. non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.
2. E' fatto, comunque, esplicito divieto al R.L.S./R.L.S.T. di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33

(Norme di salvaguardia ed estensive)

1. La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

Titolo VII

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34

(Sostituzione R.L.S.)

1. In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di R.L.S. si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35

(Aziende sino a 200 dipendenti)

1. Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36

(Aziende con più di 200 dipendenti)

1. In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.
2. Ai R.L.S. subentrati si applica il disposto dell'art. 25, comma 1.

Art. 37

(Sostituzione R.L.S.T.)

1. L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei R.L.S.T. nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38

(Clausola di salvaguardia)

1. I R.L.S.T. sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30, L. n. 300/1970 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1° gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39

(Decorrenza e durata)

1. Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

2. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.